

UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA

FACULDADE DE DIREITO

LUCAS CAPOULADE NOGUEIRA ARRAIS DE SOUZA

**O PRINCÍPIO DA LIBERDADE SINDICAL: UMA ANÁLISE A PARTIR DAS
DIRETRIZES INTERNACIONAIS DE PROTEÇÃO AO TRABALHO**

BRASÍLIA

2013

LUCAS CAPOULADE NOGUEIRA ARRAIS DE SOUZA

**O PRINCÍPIO DA LIBERDADE SINDICAL: UMA ANÁLISE A PARTIR DAS
DIRETRIZES INTERNACIONAIS DE PROTEÇÃO AO TRABALHO**

Monografia apresentada à Faculdade de Direito da
Universidade de Brasília como requisito parcial para a
conclusão de curso e para a obtenção do título de
Bacharel em Direito, sob a orientação da Professora
Doutora Gabriela Neves Delgado.

BRASÍLIA

2013

UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA

FACULDADE DE DIREITO

TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO DE GRADUAÇÃO APROVADO PELA
SEGUINTE BANCA EXAMINADORA:

Prof^a. Dr^a. Gabriela Neves Delgado – Presidente

Universidade de Brasília – Faculdade de Direito

Prof. Mamede Said Maia Filho – Membro

Universidade de Brasília – Faculdade de Direito

Prof. Dr. Valcir Gassen – Membro

Universidade de Brasília – Faculdade de Direito

Prof. Dr. Othon de Azevedo Lopes – Suplente

Universidade de Brasília – Faculdade de Direito

AGRADECIMENTOS

É com muita gratidão que agradeço, em primeiro lugar, ao auxílio dos meus pais, Lisliê e Jarbas, cujo apoio foi decisivo para a realização deste trabalho. Sem os momentos de incentivo, paciência e dedicação, a consecução das tarefas não teria se dado da mesma forma.

Agradeço ao meu irmão João, pela ajuda dispensada.

Também agradeço à professora Gabriela Neves Delgado, cuja orientação atenta e elucidadora possibilitou a realização fluida desta monografia.

Por fim, agradeço aos amigos e aos colegas de graduação pelo auxílio prestado.

RESUMO

A presente monografia tem como pretensão analisar o princípio da liberdade sindical, realizando-se o cotejo entre sua aplicação plena – que traduziria a *situação ideal* – e a sua efetividade na realidade brasileira contemporânea – *situação real*. Para tanto, utilizou-se como estratégia a pesquisa bibliográfica, perfazendo-se o recorte da evolução histórica da compreensão acerca do que vem a ser liberdade sindical, até a culminação no entendimento mais atual, esposado pela Convenção nº 87 da Organização Internacional do Trabalho – ou, simplesmente, OIT –, a qual trata da liberdade sindical plena. Demonstrou-se a necessidade de atenção ao princípio da progressividade no trato da matéria trabalhista, levando-se em conta as implicações de ordem prática que tal princípio suscita, mormente a impossibilidade de se sustentar o sistema da unicidade sindical nos dias atuais. Foram apontadas formas possíveis de incorporação de um sistema sindical compatível com a Convenção nº 87 da OIT, de forma a efetivar-se o princípio fundamental pertinente trazido pela Declaração de 1998 da referida organização.

Palavras-chave: liberdade sindical; unicidade sindical; pluralidade sindical; princípio da proteção, tutelar ou tuitivo; princípio da progressividade ou da vedação do retrocesso social; Declaração de Filadélfia, de 1944; Declaração de 1998 da OIT; Convenção nº 87 da OIT; Constituição da Organização Internacional do Trabalho.

ABSTRACT

The present work has the intention of analysing the principle of freedom of association, carrying out the comparison between its full enforcement – the *ideal situation* – and its effectiveness in contemporary Brazilian reality – *real situation*. For such purposes, bibliographic research was utilized as an strategy, making up the outline of the historical evolution of the understanding over what is called freedom of association, leading to the culmination of its most present understanding, exposed by the Convention nº 87 of ILO – International Labour Organization -, which endorses full freedom of association. It has been shown the need for attention to the principle of progress when handling the labour subject, taking in consideration the implications of practical order the principle evokes, especially the unsustainability of the single union system nowadays. Possible forms of incorporation of an association system compatible with the Convention nº 87 of ILO have been pointed, in order to endorse the pertinent fundamental principle brought by the Declaration of 1998 of the referred organization.

Key words: freedom of association; single union; plurality union; protection principle; principle of progress; Declaration of Philadelphia, 1944; Declaration of 1998 of ILO; Convention nº87 of ILO; Constitution of the International Labour Organization.

SUMÁRIO

AGRADECIMENTOS	4
RESUMO	5
ABSTRACT	6
SUMÁRIO.....	7
INTRODUÇÃO.....	8
CAPÍTULO 1: Direito Internacional do Trabalho e sua inserção no contexto da liberdade sindical	11
1. Evolução histórica do Direito do Trabalho.....	11
2. Evolução histórica do Direito Internacional do Trabalho	15
3. Evolução histórica da Organização Internacional do Trabalho e de sua atuação na seara internacional.....	18
CAPÍTULO 2: A liberdade sindical: evolução histórica no Brasil	21
1. Período anterior a 1930.....	21
2. Período de 1930 a 1988	25
3. Período posterior à Constituição Federal de 1988.....	31
CAPÍTULO 3: A Convenção nº 87 da OIT e sua ingerência sobre o cenário trabalhista brasileiro	36
1. A Convenção nº 87 e a Declaração de 1998 da OIT	36
2. Críticas ao modelo da unicidade sindical	45
CONCLUSÃO.....	49
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	51

INTRODUÇÃO

O Direito do Trabalho, enquanto ramo jurídico autônomo, possui como núcleo central o *princípio da proteção, tutelar ou tuitivo*¹. Esse princípio traz a noção de que todo o arcabouço normativo do Direito do Trabalho deve estar direcionado à melhoria das condições de trabalho em favor do trabalhador.

Tal princípio se justifica a partir do momento em que se entende que o Direito do Trabalho constitui-se como um sistema voltado a equilibrar a relação trabalhista estabelecida entre sujeitos naturalmente desnivelados. Isto porque a relação de poder, no âmbito das relações individuais de trabalho, entre as partes contratantes – empregado e empregador – é assimétrica, estando o trabalhador, regra geral, sujeito à dependência econômica de seu empregador, o qual possui a prerrogativa de ditar os rumos do empreendimento, podendo até mesmo se valer da dispensa imotivada de seus subordinados.

Com o objetivo de proteger o trabalhador nas circunstâncias a que está sujeito em seu trabalho, surgiu a Organização Internacional do Trabalho (OIT), criada em junho de 1919. Tal organização se pauta pela busca de justiça social ao promover instrumentos normativos direcionados à melhoria das relações de emprego no mundo².

A OIT trouxe, na *Declaração de Filadélfia*, de 1944, os princípios fundamentais do Direito Internacional do Trabalho, quais sejam: “o trabalho não é uma mercadoria”;

¹ Sobre o princípio da proteção na seara trabalhista, Gabriela Neves Delgado expõe acerca da sua importância no Direito do Trabalho, na medida em que tal diretriz “informa a necessidade deste ramo jurídico estruturar, através de seu complexo normativo, uma teia de proteção à parte hipossuficiente da relação de emprego (o empregado e, por determinação constitucional, o trabalhador avulso) de modo a atenuar, no plano jurídico, o desequilíbrio fático inerente às partes contratantes, além de promover melhores condições de pactuação da força de trabalho” (DELGADO, Gabriela Neves. Princípios Internacionais do Direito do Trabalho e do Direito Previdenciário. *Revista LTR*, v. 74, 2010, p. 338-339). Outrossim, Alice Monteiro de Barros informa que “o princípio da proteção é consubstanciado na norma e na condição mais favorável, cujo fundamento se submete à essência do Direito do Trabalho. Seu propósito consiste em tentar corrigir desigualdades, criando uma superioridade jurídica em favor do empregado, diante da sua condição de hipossuficiente” (BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de direito do trabalho*. 6. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2010, p. 181). Ainda sobre o assunto, vide: NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho*. 16. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 1999, p. 293 (“princípio protetor”); MARTINS, Sergio Pinto. *Curso de direito do trabalho*. São Paulo: Dialética, 1998, p. 42.

² ALVARENGA, Rúbia Zanotelli. A Organização Internacional do Trabalho e a Proteção aos Direitos Humanos do Trabalhador. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região*. Belém, v. 40, n. 78, jan./jun. 2007, p. 161.

“a liberdade de expressão e de associação como condições indispensáveis a um progresso ininterrupto”; “a penúria, seja onde for, constitui um perigo para a prosperidade geral”; e “a luta contra a carência, em qualquer nação, deve ser conduzida com infatigável energia, e por um esforço internacional contínuo e conjugado, no qual os representantes dos empregadores e dos empregados discutam, em igualdade com os do Governo, e tomem com eles decisões de caráter democrático, visando o bem comum”³.

No que se refere à presente pesquisa, interessa analisar mais detidamente o segundo princípio apresentado, qual seja, o da *liberdade de associação*. Segundo ele, já em 1944, a OIT previa a importância e a necessidade de se assegurar a liberdade de associação para os sujeitos trabalhistas como “condição indispensável para um progresso ininterrupto”, progresso este que deve ser pautado no princípio da vedação do retrocesso social, de modo a acompanhar a evolução da compreensão acerca das melhores (e mais justas) formas de participação do trabalhador na esfera coletiva.

Neste mesmo passo, surgiu a Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, ou simplesmente Declaração de 1998, elaborada no referido ano, na 86ª Conferência Internacional do Trabalho.

A *Declaração de 1998* da OIT traz em seu bojo quatro grandes princípios de observância obrigatória pelos Estados, a nortear sua atuação na seara trabalhista: a liberdade sindical e o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva; a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório; a efetiva abolição do trabalho infantil; e a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação.

A pesquisa foca o primeiro princípio, qual seja, o da liberdade sindical, levando-se em conta a atual conformação brasileira no trato da matéria, além de apontar para a necessidade de atenção às diretrizes internacionais, que se impõem no objetivo de busca por justiça social, com o respeito aos direitos humanos do homem no trabalho.

Observa-se que o Brasil preserva o instituto da unicidade sindical, o qual está previsto no art. 8º, inciso II, da Constituição Federal de 1988 (CF/88). Registre-se que tal forma de organização dos sindicatos não se coaduna com o princípio da

³ DELGADO, Gabriela Neves. Princípios Internacionais do Direito do Trabalho e do Direito Previdenciário. *Op. Cit.* p. 340-341.

progressividade ou da vedação do retrocesso social, que propugna pela impossibilidade da permanência de normas anacrônicas, incompatíveis com o melhor entendimento construído pela evolução das sociedades. Sem dúvida, a melhor forma de organização sindical se pauta pela liberdade plena de criação de sindicatos, sem o atual limite constitucional brasileiro de um sindicato por base territorial.

Outrossim, também será abordada a questão da Convenção nº 87 da OIT, de 09 de julho de 1948, ainda não ratificada pelo Brasil. Tal Convenção trata do princípio da liberdade sindical, apontando a necessidade de se promover a plena possibilidade de instituição de sindicatos sem a presença do limite da base territorial.

Mais especificamente com relação à referida Convenção, também se buscará mostrar que não há a necessidade de ratificação para que seja incorporada no ordenamento jurídico brasileiro. Considerável corrente doutrinária possui tal entendimento, ao dizer que se trata do estabelecimento de um patamar civilizatório mínimo, o que encontra supedâneo na própria Declaração de 1998, a qual diz que “todos os Membros, ainda que não tenham ratificado as Convenções, têm um compromisso derivado do simples fato de pertencer à Organização de respeitar, promover e tornar realidade, de boa fé e de conformidade com a Constituição, os princípios relativos aos direitos fundamentais que são objetos dessas Convenções”. Nessa seara também será analisada a forma com que os tratados e as convenções internacionais que versam sobre direitos humanos ingressam e são integrados no ordenamento jurídico brasileiro.

Por fim, serão tecidas algumas críticas à atual estruturação do sistema sindical brasileiro, pautado no modelo da unicidade.

CAPÍTULO 1: Direito Internacional do Trabalho e sua inserção no contexto da liberdade sindical.

1. Evolução histórica do Direito do Trabalho.

Para que se compreenda a forma com que os ditames internacionais esboçados pela OIT atingem, ou pelo menos deveriam atingir, de forma vinculativa a construção jurídica dos institutos e da legislação em matéria trabalhista perpetrada por todos os seus membros signatários, e, em especial pelo Brasil, faz-se necessária uma digressão histórica, na busca por se evidenciar como tanto o Direito do Trabalho, no plano geral, quanto o Direito Internacional do Trabalho, no plano específico, tornaram-se os veículos informadores de como se deve processar a tutela das relações trabalhistas, em especial, na seara coletiva da liberdade sindical.

Neste compasso, faz-se relevante o início das considerações a que se propõe o presente capítulo pelo exame da forma com que essa noção de proteção, hoje expressa em princípio no ordenamento jurídico brasileiro, evoluiu na cronologia humana. Para tanto, é necessário o depósito do conceito deste princípio, para que se entenda a sua força e importância na direção das atuações em matéria jusbataloral.

O *princípio da proteção, tutelar ou tuitivo* é aquele que exige que o arcabouço normativo do Direito do Trabalho se volte para a melhoria das condições de trabalho do empregado. Inicialmente, nas Idades Antiga e Média, em sociedades pautadas pelos institutos da escravidão e da servidão, não havia a consideração desse princípio, uma vez que imperava a *sujeição pessoal* do escravo ou servo ao seu dono ou senhor feudal. Tal fenômeno incutia a necessidade de observância, pelo trabalhador, de todas as regras de comando do tomador dos serviços, tanto em relação ao labor na terra quanto a *todas as diretrizes de sua vida*, sendo que o escravo ou servo se submetia *em todos os aspectos de sua vida* – pessoal e “profissional” – ao senhor feudal, ao dono da terra. Quer dizer, essa sujeição ditava e impunha condutas tanto na esfera do trabalho quanto na esfera pessoal⁴.

⁴ Segundo Mauricio Godinho Delgado, “percebe-se que as relações jurídicas escravistas e servis são incompatíveis com o Direito do Trabalho. É que elas supõem a *sujeição pessoal* do trabalhador e não a sua *subordinação*. (...) A sujeição é subjetiva, atuando sobre a pessoa do trabalhador – razão por que

Com a chegada da Idade Contemporânea, o Direito do Trabalho nasce, cresce e se desenvolve. Surge a relação de emprego, consolidando-se o elemento fático-jurídico da *subordinação jurídica*, não havendo, ao menos em tese, mais espaço para a sujeição pessoal.

Pela subordinação jurídica, o empregado é obrigado a obedecer ao comando de seu empregador no que concerne ao modo de prestação de serviços, objetivado no contrato de trabalho. O trabalhador é livre, mas juridicamente subordinado, significando que não pode ter a sua individualidade afrontada pelo empregador. Esse é o grande contraponto entre as Idades Antiga e Média (escravo/servo) e a Idade Contemporânea (trabalhador livre)⁵.

Existem três paradigmas na contemporaneidade, cuja análise transparece a formação e evolução histórica do Direito do Trabalho no mundo: o do Estado Liberal, o do Estado de Bem-Estar Social (ou Estado Social), e o do Neoliberalismo.

No Estado Liberal, que perdurou por volta do século XVIII ao início do século XIX, o Direito do Trabalho ainda é incipiente, além de ainda não ser sistematizado ou institucionalizado. Naquela época, houve o surgimento de uma legislação trabalhista esparsa, que buscava proteger crianças e adolescentes – as partes geralmente em posição de maior hipossuficiência nas relações humanas – no contexto da Revolução Industrial⁶.

No que se refere ao contexto da Revolução Industrial, com a ocorrência da superexploração dos trabalhadores, surgiu o embrião da *solidariedade de classe* entre eles, expressa na vontade de associação destes para se protegerem, a qual se baseava na

supõe e reproduz sua falta de liberdade pessoal” (DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 8. ed. São Paulo: LTr, 2009, p. 81).

⁵ Para Mauricio Godinho Delgado, “subordinação é conceito que traduz a situação jurídica derivada do contrato de trabalho mediante a qual o empregado se obriga a acolher a direção do empregador sobre o *modo de realização* da prestação de serviços. (...) Não gera um estado de sujeição pessoal (prisma subjetivo) do prestador de serviços – razão por que se supõe e preserva a liberdade do prestador” (DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. Op. Cit. p. 81).

⁶ Alice Monteiro de Barros aponta exemplos importantes dessa legislação esparsa neste período, ao informar, por exemplo, que “surge, na Inglaterra, a primeira lei verdadeiramente tutelar, dentro do espírito do Direito do Trabalho, intitulada *Moral and Health Act* (1802), ou seja, Ato da Moral e da Saúde. Essa lei proíbe o trabalho dos menores à noite e por duração superior a 12 horas diárias. (...) Em 1813, proibiu-se, na França, o trabalho de menores nas minas; em 1839, na Alemanha, teve início a edição de normas sobre trabalho da mulher e do menor. (...) Outras iniciativas igualmente importantes para nossa disciplina ocorreram nesse período, mas os limites dessa obra não nos permitem uma análise mais pormenorizada” (BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de direito do trabalho*. Op. Cit. p. 68). Neste mesmo compasso, Mauricio Godinho Delgado afirma que “a fase das manifestações incipientes ou esparsas (do Direito do Trabalho) inicia-se com a expedição do *Peel’s Act* (1802), diploma legal inglês voltado a fixar certas restrições à utilização do trabalho de menores” (DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. Op. Cit. p. 89).

ideia de que o agrupamento dá força ao movimento. Eles se identificavam, uma vez que eram todos explorados e estavam todos juntos no mesmo espaço de trabalho. Tais fatores também favoreceram a formação de uma consciência de classe⁷.

Nesse compasso, outra importante situação que pode ser apontada é a grande contradição que surgiu na conjuntura da Revolução Industrial, consistente no fato de que, enquanto se afirmava o poder da burguesia, também se firmava o poder dos trabalhadores, com o seu agrupamento e resistência, expressões de um sentimento de associação e da percepção de que a reivindicação coletiva é mais forte, mais potente que a individual. Surgem duas classes, em contraposição: a capitalista e a proletária.

No entanto, a institucionalização dos sindicatos somente ocorreu na vigência do paradigma do Estado Social. No Estado Liberal, as associações coletivas surgem de forma apenas incipiente e rudimentar⁸.

Portanto, é no Estado Social, com período de duração que vai do século XIX a meados do século XX, que há a *institucionalização do Direito do Trabalho*. Ele aparece como ramo específico, autônomo e especializado do Direito, cuja função primordial é de ordem teleológica, consubstanciada na finalidade de atenção ao ditame de uma progressiva melhoria nas condições laborais dos trabalhadores. É nesse Estado que verdadeiramente surge o princípio da proteção, tutelar ou tuitivo, em um contexto de ampla atuação e proatividade dos sindicatos⁹.

⁷ Segundo Francisco Antonio de Oliveira, “os trabalhadores tomaram consciência e passaram a aglomerar-se em pequenas áreas. Com a troca de insatisfação, nasceram os movimentos reivindicatórios, por vezes violentos. A greve passou a ser um instrumento de luta, espécie de legítima defesa (...)” (OLIVEIRA, Francisco Antonio de. *Curso de direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2011, p. 49-50).

⁸ Amauri Mascaro Nascimento informa que “o reconhecimento oficial dos sindicatos, na Inglaterra, deu-se em 1871, com a *Lei dos Sindicatos*. Floresceu o ‘tradeunionismo’. Na França, em 1884, com a lei de Waldeck-Rousseau, permitindo às pessoas da mesma profissão ou de profissões conexas constituírem-se livremente em associações sem autorização do governo, desde que os seus objetivos fossem exclusivamente a defesa dos interesses profissionais e econômicos. Aos sindicatos profissionais foi reconhecida personalidade civil, e a Lei Le Chapelier ficou revogada. Segundo Paul Pic, a Lei Waldeck-Rousseau é a carta fundamental das associações trabalhistas” (NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho*. Op. Cit. p. 29).

⁹ Mauricio Godinho Delgado aponta para o fato de que “(a partir do ano de 1848, ocorre uma reorientação estratégica das classes socialmente subordinadas, que) passam a se voltar a uma linha de incisiva pressão coletiva sobre o polo adverso na relação empregatícia (o empresariado) e sobre a ordem institucional vigente, de modo a insculpir no universo das condições de contratação da força de trabalho e no universo jurídico mais amplo da sociedade o vigor de sua palavra e de seus interesses coletivos” (DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. Op. Cit. p. 91). Outrossim, Arnaldo Süssekind informa que “o Direito do Trabalho é um produto da reação verificada no século XIX contra a exploração dos assalariados por empresários” (SÜSSEKIND, Arnaldo. *Direito*

No Neoliberalismo, ideologia que se estabeleceu no Ocidente a partir dos anos de 1970 e que perdura, em alguns países, até os dias atuais, ocorre a *desregulamentação dos direitos sociais* e a *flexibilização dos direitos trabalhistas*. Dessa forma, o princípio da proteção, de certo modo, se torna mitigado, fragilizado pelas possibilidades de piora nas condições de trabalho. Essa flexibilização, prevista constitucionalmente, quando ocorre, acarreta uma precarização das condições de trabalho; todavia, só pode ser realizada por instrumento coletivo (acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva de trabalho), dentro dos casos previstos na própria Constituição¹⁰.

No entanto, no contexto atual, embora haja a possibilidade de implantação de medidas que ensejem verdadeira *reformatio in pejus* nas condições de trabalho dos indivíduos, só existe a previsão de tal atuação em três casos trazidos pela Constituição Federal de 1988, os quais preenchem um rol *taxativo* de hipóteses de aplicação: redução salarial, sistema de compensação anual – ou banco de horas –, e jornada de trabalho de 8 horas em turnos ininterruptos de revezamento, todos eles somente por meio de instrumento coletivo¹¹.

Desta forma, percebe-se que tais exceções à plenitude de aplicação do princípio da proteção não possuem o condão de abalar as vitórias conquistadas na caminhada just-trabalhista pela concretização da tutela de justiça nas relações laborais humanas. No plano das relações entre as diversas nações, essa trajetória perfaz uma trilha evolutiva igualmente assecuratória, de modo progressivo no tempo, dos direitos dos trabalhadores.

constitucional do trabalho. 3. ed. ampl. e atual. Rio de Janeiro: Renovar, 2004, p. 7, *apud* SANTOS, Paulo Cezar Jacoby dos. Flexibilização das normas trabalhistas e sua constitucionalidade. *Jus Navigandi*, Teresina, ano 14, n. 2022, 13 jan. 2009. Disponível em: <<http://jus.com.br/revista/texto/12200>>. Acesso em: 6 fev. 2013).

¹⁰ Amauri Mascaro Nascimento informa que a flexibilização do Direito do Trabalho é uma “proposta segunda a qual os imperativos econômicos devem justificar a postergação de direitos dos trabalhadores como meio necessário para o desenvolvimento, condição para a melhoria da situação dos assalariados, sustentando a conveniência da valorização de novas concepções sobre os velhos institutos” (NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Iniciação ao direito do trabalho*. 25. ed. rev. e atual. São Paulo: LTr, 1999, p. 67).

¹¹ As hipóteses de flexibilização trabalhista trazidas pela Constituição são apenas três, presentes em seu artigo 7º, incisos VI, XIII e XIV. Neste sentido: “Art. 7º: São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: VI- irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo; XIII- duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho; XIV- jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva”.

2. Evolução histórica do Direito Internacional do Trabalho.

Para se entender como se processou a formação do Direito Internacional do Trabalho enquanto seara do Direito do Trabalho, é preciso analisar o encadeamento das mudanças ocorridas na estrutura dos Estados e do Direito ao longo do tempo.

O Estado, no período da Idade Média, não possuía, nem de longe, a conformação paradigmática a qual se está acostumado hoje em dia. Ele repartia o poder político com diversos depositários, como a Igreja, os senhores feudais, as cidades, as corporações, associações, entre outros, algo que, na sistemática do Estado Contemporâneo, não ocorre. Para o que interessa a presente análise, basta observar que a função de *fonte de direito* era compartilhada por tais instituições, sendo que havia o estabelecimento de vínculos jurídicos entre os indivíduos e esses diversos pilares sociais, por meio de seus estatutos jurídicos próprios¹².

No entanto, posteriormente, o Estado passou a aglutinar as fontes formais de direito para si. Quer dizer, ocorreu um processo de esvaziamento jurídico na autonomia daquelas instituições em face do Estado, o qual foi representado, entre outros eventos, da maneira mais popularmente conhecida pela Revolução Francesa. Essa construção prática e teórica do monismo do Estado trouxe como consequência o monopólio do Direito, sendo que ambos os acontecimentos formaram a verdadeira pedra de toque para a disseminação global da ideia de igualdade formal entre os indivíduos em face do direito¹³.

Tal processo levou à crescente libertação dos servos da terra e de seus vínculos econômicos, políticos e jurídicos, restando os indivíduos em uma crescente subordinação a uma única instituição, que posteriormente viria a ser o Estado Moderno. Esta libertação possibilitou a formação de uma massa de mão de obra urbana. Trabalhadores livres compunham um mercado de trabalho urbano com mão de obra abundante, que, aliada ao desenvolvimento técnico industrial, acarretaram na Revolução Industrial dos séculos XVIII e XIX¹⁴.

¹²CRIVELLI, Ericson. *Direito Internacional do Trabalho Contemporâneo*. São Paulo: LTr, 2010, p. 32-33.

¹³*Ibidem*. p. 33.

¹⁴*Ibidem*. p. 33-34.

O Estado, no compasso de sua caminhada evolutiva, passou a existir como uma unidade independente, uma formação jurídica autônoma, em face das relações socioeconômicas que o circundavam, com crescente exercício do monopólio do poder de fato e da criação do Direito, tanto no âmbito interno, nas ingerências domésticas, quanto no externo, ao manifestar internacionalmente sua posição de supremacia em seu próprio território – o que culminou no surgimento do conceito de *soberania*, após a assinatura do Tratado de 1648, que criou o chamado sistema de Westfalia¹⁵.

Este tratado de paz ensejou a criação de um padrão de relações internacionais que balizou a ordem internacional até meados do século XX, sendo que tal ordem permitiu a formulação das bases do direito internacional¹⁶.

Desta ordem, observa-se, nos dizeres de Ericson Crivelli, que

“A partir da segunda metade do século XIX começaram a surgir as primeiras tentativas institucionais para se criar uma legislação internacional do trabalho. Em 1855, segundo *Von Pototski* e *La Cruz*, ocorreu a primeira iniciativa oficial. O governo do cantão suíço de Glaris propôs a celebração de um acordo intercantonal com o cantão de Zurique, sobre trabalho noturno e jornada laboral. Na oportunidade, o governo cantonal teria sublinhado a necessidade de celebrar-se esse tipo de acordo também com outros Estados europeus”¹⁷.

Após tal iniciativa, os esforços internacionais levaram à realização da Primeira Conferência Internacional do Trabalho, conhecida como Conferência de Berlim, em 1890, a qual contou com o comparecimento de 13 Estados e reconheceu uma série de direitos trabalhistas, estabelecendo a adoção de recomendações relativas à proteção e à regulamentação do trabalho de crianças, adolescentes e mulheres, além de tratar de diversos outros assuntos, como, por exemplo, a proibição do trabalho no interior das minas e o repouso semanal remunerado. Esta conferência consistiu em um primeiro passo na direção de uma futura normatização internacional em matéria trabalhista, uma vez que aglutinou material para uma posterior confecção da legislação pertinente¹⁸.

¹⁵*Ibidem.* p. 35.

¹⁶*Ibidem.* p. 35-36.

¹⁷*Ibidem.* p. 42.

¹⁸SILVA, Claudio Santos da. *A liberdade sindical no direito internacional do trabalho: reflexões*

Em 1905, foi realizada a Primeira Conferência de Berna, a qual contou com a participação de 15 Estados, e que apontou para a necessidade de realização de convenções em matéria trabalhista. Portanto, em 1906, na Segunda Conferência de Berna, as deliberações resultaram em duas convenções, relativas aos dois temas em pauta na conferência anterior: a proibição do trabalho noturno das mulheres na indústria e o uso do fósforo branco na indústria de cera e fósforo¹⁹. No entanto, a continuidade do processo de discussão internacional da matéria trabalhista esbarrou nas dificuldades impostas pela eclosão da Primeira Guerra Mundial.

Mesmo em face de tais complicações, Claudio Santos da Silva lembra que

“Tanto na Europa quanto nos Estado Unidos da América houve mobilização dos trabalhadores para que as questões trabalhistas fossem contempladas na reorganização mundial após o término da Primeira Guerra Mundial. Eles procuraram não só realizar um congresso operário simultâneo com a Conferência de Paz, como também reivindicaram que o Tratado de Paz contivesse normas relativas aos direitos fundamentais dos trabalhadores, juntamente como uma institucionalidade que viabilizasse uma legislação internacional do trabalho”²⁰.

E, com relação a tal conferência, ainda recorda que

“Em 25 de janeiro de 1919, instalou-se a Conferência de Paz no Palácio de Versalhes, oportunidade em que foi designada uma Comissão de Legislação Internacional do Trabalho com a função de esboçar uma regulamentação internacional do trabalho e propor a criação de uma organização internacional permanente, para proporcionar uma ação conjunta de diversos países relacionada às condições de trabalho, conexa à Sociedade das Nações. Essa Comissão era composta de quinze membros e contou, pela primeira vez em uma conferência diplomática, com a participação de representantes do mundo do

orientadas pela Convenção n. 87 da OIT. São Paulo: LTr, 2011, p. 45.

¹⁹CRIVELLI, Ericson. *Direito Internacional do Trabalho Contemporâneo. Op. Cit.* p. 50.

²⁰SILVA, Claudio Santos da. *A liberdade sindical no direito internacional do trabalho: reflexões orientadas pela Convenção n. 87 da OIT. Op. Cit.* p. 48.

trabalho, além de vários membros da Associação Internacional para a Proteção Legal dos Trabalhadores”²¹.

Tendo em vista a necessidade de criação de um organismo mundial atinente à justa manutenção e regulação das relações trabalhistas, com atuação no sentido de formulação, aplicação e fiscalização de normas juslaborais a nível internacional, foi proposta a criação da Organização Internacional do Trabalho, ou simplesmente OIT.

Para se compreender satisfatoriamente o modo pelo qual tal instituição influi, ou pelo menos deveria influir na consecução das atuais políticas públicas em matéria trabalhista, faz-se mister a análise de sua evolução histórica, a fim de que se tenha a exata noção de como se construiu sua legitimidade no cenário internacional.

3. Evolução histórica da Organização Internacional do Trabalho e de sua atuação na seara internacional.

A Comissão de Legislação Internacional do Trabalho estabeleceu, na parte XIII do Tratado de Versalhes, a previsão de como se estruturaria a Organização Internacional do Trabalho, tratando de sua organização e funcionamento, além das prescrições gerais e medidas transitórias pertinentes. Esta construção foi uma proposta, a qual restou aprovada pela Conferência de Paz, acarretando no surgimento, no plano global, da Organização Internacional do Trabalho – OIT – em 11 de abril de 1919, ainda que sua Constituição não houvesse sido adotada em caráter definitivo²².

A atuação da OIT, no período entre a sua criação e a erupção da Segunda Guerra Mundial, foi de extrema importância para o robustecimento das normas trabalhistas de cunho internacional, sendo que, em seus primeiros anos em atividade, voltou-se a uma intensa regulamentação das condições de trabalho e de emprego. Em menos de três anos, três Conferências Internacionais do Trabalho estabeleceram dezoito

²¹*Ibidem*. p. 51.

²²*Ibidem*. p. 53-54. Quanto à criação da Organização Internacional do Trabalho, Francisco Antonio de Oliveira informa que “a criação de uma organização internacional para as questões do trabalho baseou-se em argumentos: - humanitários: condições injustas, difíceis e degradantes de muitos trabalhadores; - políticos: risco de conflitos sociais ameaçando a paz; e - econômicos: países que não adotassem condições humanas de trabalho seriam um obstáculo para a obtenção de melhores condições em outros países” (OLIVEIRA, Francisco Antonio de. *Curso de direito do trabalho*. Op. Cit. p. 813-814).

Recomendações e dezesseis Convenções. Já no início da Segunda Guerra, havia sessenta e sete Convenções e sessenta e cinco Recomendações celebradas²³.

No entanto, a OIT, neste seu primeiro período de funcionamento, não se limitou à realização desta vasta produção normativa. Também buscou solidificar, no cenário internacional, o âmbito de abrangência de sua seara de competência, relativamente a sua atividade normativa, além de buscar uma progressiva independência política e organizacional em face da Sociedade das Nações, também conhecida como Liga das Nações, organização internacional de cujas operações fazia parte, como órgão técnico²⁴.

Em 1944, a OIT lançou a Declaração de Filadélfia²⁵, a qual trouxe os princípios fundamentais do Direito Internacional do Trabalho, quais sejam: “o trabalho não é uma mercadoria”; “a liberdade de expressão e de associação como condições indispensáveis a um progresso ininterrupto”; “a penúria, seja onde for, constitui um perigo para a prosperidade geral”; e “a luta contra a carência, em qualquer nação, deve ser conduzida com infatigável energia, e por um esforço internacional contínuo e conjugado, no qual os representantes dos empregadores e dos empregados discutam, em igualdade com os do Governo, e tomem com eles decisões de caráter democrático, visando o bem comum”²⁶.

Após a Segunda Guerra Mundial, em junho de 1945, foi criada a Organização das Nações Unidas e aprovada a Carta das Nações Unidas. Em 1946, a OIT, ao se filiar à ONU²⁷, tornou-se o primeiro organismo especializado no âmbito desta organização²⁸.

²³ CRIVELLI, Ericson. *Direito Internacional do Trabalho Contemporâneo*. Op. Cit. p. 59.

²⁴ *Ibidem*. p. 59-60.

²⁵ Francisco Antonio de Oliveira informa que “em 1944, à luz dos efeitos da Grande Depressão e da Segunda Guerra Mundial, a OIT adotou a Declaração da Filadélfia como anexo da sua Constituição. A Declaração antecipou e serviu de modelo para a Carta das Nações Unidas e para a Declaração Universal dos Direitos Humanos” (OLIVEIRA, Francisco Antonio de. *Curso de direito do trabalho*. Op. Cit. p. 814).

²⁶ DELGADO, Gabriela Neves. *Princípios Internacionais do Direito do Trabalho e do Direito Previdenciário*. Op. Cit. p. 340-341.

²⁷ Arnaldo Süssekind fala do “acordo entre a ONU e a OIT, que foi afinal assinado em Nova York, a 30.5.46. Por força do artigo 1º desse acordo, ‘as Nações Unidas reconhecem a Organização Internacional do Trabalho como um organismo especializado, competente para empreender a ação que considere apropriada, de conformidade com seu instrumento constitutivo básico, para o cumprimento dos propósitos nele expostos’” (SÜSSEKIND, Arnaldo. *Instituições de direito do trabalho*. 18. ed. São Paulo: LTr, 1999, Volume II, p. 1471).

²⁸ Nesse sentido, Amauri Mascaro Nascimento aponta para o fato de que “as Nações Unidas, pelo acordo de 30 de maio de 1946, reconheceram a OIT como ‘organismo especializado competente para empreender a ação que considere apropriada, de conformidade com o seu instrumento constitutivo básico, para cumprimento dos propósitos nele expostos’” (NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas*

Em 1998, na 86ª Conferência Internacional do Trabalho, foi elaborada pela OIT a Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, ou simplesmente *Declaração de 1998*, a qual traz em seu bojo quatro grandes princípios de observância obrigatória pelos Estados, a nortear sua atuação na seara trabalhista: a liberdade sindical e o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva; a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório; a efetiva abolição do trabalho infantil; e a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação²⁹.

Mas antes de adentrar propriamente na análise desta Declaração, e, em especial, do princípio da liberdade sindical por ela trazido, cabe a realização de uma incursão no desenvolvimento da ideia de associação representativa dos trabalhadores que se operou no Brasil ao longo do tempo, até mesmo para que seja possível entender como se pode fazer o cotejo entre o contexto histórico-social de evolução do conceito na realidade brasileira e sua adequação aos ditames e parâmetros internacionais apontados pela OIT.

do trabalho. Op. Cit. p. 81).

²⁹ DECLARAÇÃO da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho e seu Seguimento, Disponível em: <http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/international_labour_standards/pub/declaracao_oit_293.pdf>. Acesso em: 7 fev. 2013.

CAPÍTULO 2: A liberdade sindical: evolução histórica no Brasil.

1. Período anterior a 1930.

No Brasil, operou-se um movimento semelhante à evolução do Direito do Trabalho nos países do capitalismo central. Tal processo pode ser dividido em pelo menos cinco fases: a primeira, a fase de produção e manifestação incipiente e periférica³⁰; a segunda, a fase de institucionalização do Direito do Trabalho³¹; a terceira, o momento da consolidação e maturação do direito trabalhista³²; a quarta, o momento de crise³³ e flexibilização do Direito do Trabalho, com a precarização de condições de trabalho trazida pela Constituição de 1988; e, a quinta, que é marcada pela rediscussão dos direitos trabalhistas, principalmente sob o viés constitucional, em que se chega à conclusão de que o Direito do Trabalho sempre existirá, enquanto mantida a relação capital-trabalho.

Faz-se mister proceder à análise dessas fases, com o enfoque voltado para o desenvolvimento histórico do Direito Coletivo do Trabalho, e, principalmente, da organização, estruturação e sistematização das associações representativas dos trabalhadores, sob o prisma dos níveis de liberdade sindical aos quais estavam expostos.

A primeira fase, das *manifestações incipientes e periféricas* do Direito do Trabalho, ocorreu no período que antecedeu a 1930 e a tomada do poder pelo governo de Getúlio Vargas. O Direito do Trabalho, à época, ainda não emanava toda a complexidade e sofisticação técnica que caracterizam um ramo jurídico autônomo, não

³⁰ DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. Op. Cit. p. 100.

³¹ *Ibidem*. p. 103.

³² No entanto, tal fase não passou por um momento de construção democrática político-jurídica, diferentemente dos principais exemplos europeus. Segundo Mauricio Godinho Delgado, “construindo-se essa institucionalização/oficialização ao longo de um demorado período político centralizador e autoritário (de 1930 a 1945), o ramo justtrabalhista veio a institucionalizar-se, conseqüentemente, sob uma matriz corporativa e intensamente autoritária. A evolução política brasileira não permitiu, desse modo, que o Direito do Trabalho passasse por uma *fase de sistematização e consolidação*, em que se digladiassem (e se maturassem) propostas de gerenciamento e solução de conflitos no próprio âmbito da sociedade civil, democratizando a matriz essencial do novo ramo jurídico. Afirmando-se uma intensa e longa ação autoritária oficial (pós-1930) sobre um segmento sociojurídico ainda sem uma estrutura e experiência largamente consolidadas (como o sistema anterior a 30), disso resultou um modelo fechado, centralizado e compacto, caracterizado ainda por incomparável capacidade de resistência e duração ao longo do tempo” (DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. Op. Cit. p. 106).

³³ DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. Op. Cit. p. 106.

possuindo um grande desenvolvimento científico. As Constituições de 1824 e 1891 eram silentes sobre direitos no que se refere à esfera juslaboral³⁴. Havia somente uma produção trabalhista esparsa³⁵ em torno da regulamentação da relação de emprego, o que se explica pelo fato de que o país mal havia saído de uma economia regradada pelas relações de produção baseadas na escravidão, a qual foi abolida somente em 1888, sendo que a relação de emprego ainda não possuía caráter hegemônico na conjuntura de seus vínculos econômico-sociais³⁶.

Além disso, o Brasil vivia um momento de industrialização incipiente, em detrimento da economia agroexportadora e de forte caráter agrícola. Neste aspecto, pode-se dizer que a influência europeia³⁷ foi essencial para as modificações ocorridas no país: a mão de obra imigrante impulsionou a formação e o desenvolvimento da industrialização doméstica, e trouxe uma consciência voltada para a realização de

³⁴ Segundo Sergio Pinto Martins, “Inicialmente, as Constituições brasileiras versavam apenas sobre a forma do Estado, o sistema de governo. Posteriormente, passaram a tratar de todos os ramos do direito e, especialmente, do Direito de Trabalho, como ocorre com nossa Constituição atual. A Constituição de 1824 apenas tratou de abolir as corporações de ofício (art. 179, XXV), pois deveria haver liberdade do exercício de ofícios e profissões. (...) Reconheceu a Constituição de 1891 a liberdade de associação (§ 8º do art. 72), que tinha na época caráter genérico, determinando que a todos era lícita a associação e reunião, livremente e sem armas, não podendo a polícia intervir, salvo para manter a ordem pública” (MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do trabalho*. 24. ed. 2. reimpr. São Paulo: Atlas, 2008, p. 9).

³⁵ Segundo Mauricio Godinho Delgado, “inexiste uma dinâmica legislativa intensa e contínua por parte do Estado em face da chamada *questão social*. É que prepondera no Estado brasileiro uma concepção liberal não intervencionista clássica, inibidora da atuação normativa heterônoma no mercado de trabalho. (...) Nesse quadro, o período se destaca pelo surgimento ainda assistemático e disperso de alguns diplomas ou normas justralhistas, associados a outros diplomas que tocam tangencialmente na chamada *questão social*. Ilustrativamente, pode-se citar a seguinte legislação: Decreto n. 439, de 31.5.1890, estabelecendo as ‘bases para organização da assistência à infância desvalida’; Decreto n. 843, de 11.10.1890, concedendo vantagens ao ‘Banco dos Operários’; Decreto n. 1.313, de 17.1.91, regulamentando o trabalho do menor. Nesse primeiro conjunto, destaca-se, ainda, o Decreto n. 1.162, de 12.12.1890, que derogou a tipificação da greve como ilícito penal, mantendo como crime apenas os atos de violência praticados no desenrolar do movimento. Werneck Vianna aponta ainda como determinações legais desse período a concessão de férias de 15 dias aos ferroviários da Estrada de Ferro Central do Brasil, acrescida, em seguida, de aposentadoria (Decreto n. 221, de 26.2.1890), que logo se estenderá a todos os ferroviários (Decreto n. 565, de 12.7.1890)” (DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. Op. Cit. p. 101).

³⁶ DELGADO, Mauricio Godinho. *Direito Coletivo do Trabalho*. 4. ed. São Paulo: LTr, 2011, p. 121.

³⁷ Amauri Mascaro Nascimento aponta para o fato de que, nesse período histórico, era grande “a influência da imigração, principalmente italiana. No Estado de São Paulo, em 1901, dos 50.000 operários existentes, os brasileiros eram menos de 10%. Na capital paulista, entre 7.962 operários, 4.999 eram imigrantes, sendo a maioria absoluta de italianos. Pelo recenseamento de 1906 do Rio de Janeiro, numa população de 811.443 habitantes, 118.770 eram operários e a maioria estrangeiros, principalmente portugueses e espanhóis. No Relatório do Departamento Estadual do Trabalho de São Paulo, de 1912, consta que nas 31 fábricas de tecidos da capital trabalhavam 10.204 operários, dos quais 1.843 brasileiros (18%), 6.044 italianos (59%), 824 portugueses (8%) e 3% espanhóis” (NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho*. Op. Cit. p. 50-51).

demandas por direitos trabalhistas³⁸, os quais foram inicialmente concedidos de forma discriminatória, diga-se de passagem³⁹.

De qualquer modo, nesse período se evidencia que o sindicalismo ainda se encontrava em sua forma embrionária, sendo que as primeiras associações de trabalhadores apareceram no final do século XIX, desenvolvendo-se pelo começo do século XX. A regulação dessas entidades coletivas não se dava de forma interventiva, não existindo modelo oficial de estrutura representativa a pautar a criação dos sindicatos⁴⁰.

Nessa esteira, é importante frisar que os movimentos sindicais, em seu nascedouro, foram colocados na ilegalidade. Passaram a ser tolerados e somente com o advento do Estado Social foram reconhecidos. Relembra-se que a greve deixou de ser considerada um ilícito penal em 1890, com o Decreto nº 1162, e, com a Constituição de 1891, os direitos de *reunião e associação* passaram a ser assegurados, em seu artigo 72, § 8º, embora as formas de associação fossem precárias e ainda não fossem reconhecidos os sindicatos. Em 1903, o Decreto nº 979 facultou a criação de organizações associativas rurais, e, em 1907, o Decreto Legislativo nº 1637 estendeu tal faculdade à seara urbana⁴¹.

No que se refere à estruturação dos sindicatos no período histórico ora analisado, Mauricio Godinho Delgado traz importantes informações a respeito, lembrando que a composição dos organismos sindicais foi melhor sistematizada em setores específicos da economia, especialmente os atados ao principal motor produtivo da época: a agroexportação de café. Desta forma, os seguimentos ferroviário e portuário,

³⁸ Segundo Amauri Mascaro Nascimento, dentre os fatores que influíram na formação do Direito do Trabalho no Brasil, “Os fatores internos mais influentes foram o *movimento operário de que participaram imigrantes* com inspirações anarquistas, caracterizado por inúmeras greves em fins de 1800 e início de 1900 (...)” (NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Iniciação ao Direito do Trabalho*. Op. Cit. p. 49).

³⁹ Segundo Mauricio Godinho Delgado, “As primeiras associações de trabalhadores livres mas assalariados, mesmo que não se intitulando *sindicatos*, surgiram nas décadas finais do século XIX, ampliando-se a experiência associativa ao longo do início do século XX. Tratava-se de ligas operárias, sociedades de socorro mútuo, sociedades cooperativas de obreiros, enfim, diversos tipos de entidades associativas que agregavam trabalhadores por critérios diferenciados. Na formação e desenvolvimento dessas entidades coletivas teve *importância crucial a presença da imigração europeia*, que trouxe ideias e concepções plasmadas nas lutas operárias do velho continente” (DELGADO, Mauricio Godinho. *Direito Coletivo do Trabalho*. Op. Cit. p. 122).

⁴⁰ A respeito, Mauricio Godinho Delgado aponta: “A ordem jurídica regulatória do sindicalismo, na época, não era do tipo interventivo, inexistindo modelo oficial de sindicato a ser implementado (ao contrário do que ocorreria tempos depois, a contar de 1930)” (DELGADO, Mauricio Godinho. *Direito Coletivo do Trabalho*. Op. Cit. p. 122).

⁴¹ DELGADO, Mauricio Godinho. *Direito Coletivo do Trabalho*. Op. Cit. p. 122.

logisticamente os mais importantes dentro do modelo de exportação – além de aglutinadores de um montante relevante de trabalhadores –, experimentaram desenvolvimento notável na questão associacionista⁴².

Nessa diretriz, o autor complementa seu raciocínio:

“Ao lado desse sindicalismo mais proeminente, surgem também entidades sindicais em torno do parque industrial que se forma entre 1890 e 1930 no país, principalmente em São Paulo. No conjunto, esse incipiente movimento sindical teve participação eventualmente importante em certos períodos da República Velha. Os autores, por exemplo, apontam a greve pelas oito horas de trabalho, abrangendo São Paulo, Santos, Ribeirão Preto e Campinas, em 1907, e a conjuntura de intensos movimentos trabalhistas passada de 1917 a 1920 como alguns dos pontos mais significativos da atuação coletiva obreira nessa fase inicial do sindicalismo e do ramo justabalhista”⁴³.

Com relação ao período que vai de 1917 a 1920, é possível citar importantes movimentos. A greve geral de São Paulo, em julho de 1917, por exemplo, é um marco para o incipiente movimento social operário nas grandes cidades. As reivindicações eram por aumento salarial, por regulamentação do trabalho das mulheres e de crianças e adolescentes e pela diminuição da jornada no trabalho noturno, além de se buscar o respeito e aceitação das entidades representativas de trabalhadores no seio sócio-trabalhista. Esta greve acarretou em prisões de trabalhadores, demonstrando que ainda não se reconhecia plenamente os direitos juslaborais, o que gerou, em contrapartida, novas reivindicações pelo respeito aos direitos trabalhistas⁴⁴.

As greves de junho/julho de 1919, no Rio de Janeiro, e de março de 1920, em São Paulo, fizeram reivindicações quanto à aceitação dos movimentos trabalhistas por parte da classe patronal. Tal luta não logrou o êxito esperado, mas o que importa é que isso demonstra a existência de um mínimo de organização por parte dos trabalhadores⁴⁵.

⁴²*Ibidem.* p. 122-123.

⁴³*Ibidem.* p. 123.

⁴⁴LOURENÇO FILHO, Ricardo Machado. *Liberdade sindical: percursos e desafios na história constitucional brasileira*. São Paulo: LTr, 2011, p. 22.

⁴⁵*Ibidem.*

Ou seja, embora houvesse dificuldade de reconhecimento de movimentos de classe, percebe-se que a luta e a movimentação sindicais remontam ao período anterior a Getúlio Vargas e sua política populista de concessões de direitos trabalhistas. A arregimentação de trabalhadores em prol de melhores condições de trabalho e do reconhecimento dos sindicatos vai desde então iniciando sua atuação no Brasil.

2. Período de 1930 a 1988.

Com a Revolução de 1930, Getúlio Vargas assumiu o poder da nação. Instaurava-se aí o Estado Novo e seu regime ditatorial de controle sobre os diversos aspectos socioeconômicos do país, em especial sobre a esfera juslaboral. É a partir da década de 30 que há a implantação e reprodução do sistema trabalhista brasileiro, num movimento de *institucionalização* do ramo justabalhista, o qual é beneficiado e impulsionado, principalmente, pela imigração europeia, decisiva para o processo de industrialização brasileira e a consequente futura arregimentação da classe obreira em prol da busca coletiva por melhoria de condições de trabalho⁴⁶.

No entanto, a construção da normatização trabalhista no contexto brasileiro possui suas particularidades. Se é possível resumir a uma palavra o que buscava o governo getulista em sua atuação na seara sócio-trabalhista, essa palavra é *controle*. O Estado queria que os trabalhadores o apoiassem, para que ficasse cada vez mais forte.

Destarte, o Governo Vargas concedia direitos aos trabalhadores, porém, ao mesmo tempo, com a legislação criada, limitava os direitos das organizações sindicais existentes. Ou seja, por um lado, as leis forneciam benesses aos trabalhadores; todavia, por outro, buscavam criar meios de controle sobre as entidades representativas da classe obreira, de forma a restringir sua liberdade e poder de contestação/reivindicação⁴⁷. O governo dizia que tomaria conta dos interesses da classe obreira, mas isso só servia para

⁴⁶Segundo Mauricio Godinho Delgado, a fase de institucionalização (ou oficialização) do Direito do Trabalho no Brasil “tem seu marco inicial em 1930, firmando a estrutura jurídica e institucional de um novo modelo trabalhista até o final da ditadura getulista (1945). Terá, porém, o condão de manter seus plenos efeitos ainda sobre quase seis décadas seguintes, até pelo menos a Carta Constitucional de 1988” (DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. Op. Cit. p. 103).

⁴⁷LOURENÇO FILHO, Ricardo Machado. *Liberdade sindical: percursos e desafios na história constitucional brasileira*. Op. Cit. p. 27.

criar inação por parte do movimento sindical, confiante na “bondade” e “altruísmo” do Estado.

Neste compasso, cabe a realização de um importante parêntese. A classe que era mais concretamente beneficiada por essa política populista era a dos trabalhadores urbanos, ficando excluídos os rurais, os domésticos e os autônomos, conforme informa José Murilo de Carvalho:

“Em toda essa legislação houve um grande ausente: o trabalhador rural. Embora não fossem explicitamente excluídos, exigia-se lei especial para sua sindicalização, que foi introduzida em 1963. A extensão da legislação social ao campo teve que esperar os governos militares para ser implementada. Esse grande vazio na legislação indica com clareza o peso que ainda possuíam os proprietários rurais. O governo não ousava interferir em seus domínios levando até eles a legislação protetora dos direitos dos trabalhadores. O receio de atingir a classe média urbana pode ter influenciado o esquecimento dos trabalhadores domésticos. Quanto aos autônomos, talvez não apresentassem naquele momento problemas políticos nem econômicos que justificassem preocupação do governo em co-optá-los e controlá-los”⁴⁸.

Sendo assim, pode-se observar que as associações coletivas de trabalhadores urbanos eram as mais vigiadas pelo Estado, o qual desempenhava um papel de autor de políticas voltadas a *reprimir a autonomia* dos movimentos trabalhistas, na busca pela criação de uma organização jurídico-trabalhista na qual pudesse exercer maior controle. Este era o Estado intervencionista de Vargas, preocupado em larga medida com a *questão social* do país⁴⁹.

⁴⁸CARVALHO, José Murilo de. *Cidadania no Brasil – o longo caminho*. 9. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2007, p. 123, *apud* LOURENÇO FILHO, Ricardo Machado. *Liberdade sindical: percursos e desafios na história constitucional brasileira*. *Op. Cit.* p. 26-27.

⁴⁹DELGADO, Mauricio Godinho. *Direito Coletivo do Trabalho*. *Op. Cit.* p. 124. Sobre a expressão *questão social*, Amauri Mascaro Nascimento informa que “Utz intenta delimitar a questão social nos seguintes termos: 1) deve tratar-se de uma perturbação do corpo social; 2) mediante essa perturbação resultam prejuízos a um ou diversos grupos sociais; 3) não se trata de um fenômeno individual e transitório, mas coletivo e prolongado de irrealização do bem comum; 4) é definida como ‘o problema ou a procura das causas das perturbações que dificultam a realização do justo social na totalidade da sociedade e igualmente o esforço para encontrar os meios para superar essas causas’” (NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho*. *Op. Cit.* p. 9-10).

Todavia, este processo de crescente controle e repressão do Estado sobre a movimentação sindical sofreu uma pequena – mas importante – interrupção, cuja relevância merece ser destacada. É com a chegada da Constituição de 1934, espelhada nas Constituições do México e da República de Weimer⁵⁰, que crescem a liberdade e a autonomia sindicais, por força, entre outras medidas, da acolhida de um importante instituto: a *pluralidade sindical*⁵¹.

Outrossim, a Constituição de 1934 foi a primeira constituição brasileira a elencar direitos sociais, inclusive trabalhistas, e, embora reprimisse certas manifestações em matéria de direito sindical, inaugurou o estabelecimento do *princípio da liberdade sindical* na história brasileira, ao firmar, além da pluralidade sindical, que as cláusulas de sindicalização forçada seriam nulas de pleno direito⁵².

Contudo, essa situação não durou muito tempo. Em 1935 foi declarado o estado de sítio no Brasil, e em 1937 sobreveio a ditadura Vargas. É esse o momento da *consolidação e maturação* do direito trabalhista no país, cuja maior expressão vem com a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT –, aprovada em 1943⁵³. Embora tal instrumento normativo tenha avançado no trato da questão de direitos trabalhistas individuais, esse período histórico é marcado pelo autoritarismo, pela repressão e pelo controle na seara coletiva juslaboral, adotando-se, primeiramente, através do Decreto nº 19.770 de 1931, uma estrutura sindical baseada no sindicato oficial, qual seja, um único

⁵⁰ A respeito, Amauri Mascaro Nascimento informa que o constitucionalismo social é “o movimento que, considerando uma das principais funções do Estado a realização da Justiça Social, propõe a inclusão de direitos trabalhistas e sociais fundamentais nos textos das Constituições dos países. Inicia-se com a Constituição do México de 1917”. Já “A Constituição de Weimar (1919) foi o modelo das Constituições europeias em matéria de direitos sociais. (...) Absorveu as novas ideias decorrentes dos princípios que eram institucionalizados, inclusive a intervenção do Estado na defesa dos trabalhadores. (...) Põe o trabalho sob a proteção do Estado. (...) *Garante a liberdade de associação para defesa e melhoria das condições de trabalho e de produção*” (NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho*. Op. Cit. p. 31; p. 33-34).

⁵¹ Amauri Mascaro Nascimento informa que “no Brasil, em 1934, foi tentada experiência de pluralismo sindical; na prática não trouxe resultados, criaram-se sindicatos chamados ‘de carimbo’ e de existência apenas formal, sem correspondência com a vida real” (NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho*. Op. Cit. p. 800).

⁵² Segundo Sergio Pinto Martins, “A Constituição de 1934 é a primeira constituição brasileira a tratar especificamente do Direito do Trabalho. É a influência do constitucionalismo social, que em nosso país só veio a ser sentida em 1934. Garantia a liberdade sindical (art. 120), isonomia salarial, salário mínimo, jornada de oito horas de trabalho, proteção do trabalho das mulheres e menores, repouso semanal, férias anuais remuneradas (§ 1º do art. 121)” (MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do trabalho*. Op. Cit. p. 10).

⁵³ “Em 1943, temos o diploma mais importante para a disciplina (do Direito do Trabalho), que é a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)” (BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de direito do trabalho*. Op. Cit. p. 70).

sindicato por categoria, controlado e subordinado ao Estado, o que depois foi reforçado pela Constituição de 1937⁵⁴.

Pode-se dizer que o modelo juslaboral concebido e estruturado entre 1930 e 1945 possuía forte caráter corporativista e autoritário, tendo sido construído exatamente para que o Estado pudesse manter uma política de repressão e, principalmente, controle sobre a manifestação sindical, tanto a autônoma quanto, e especialmente, aquela que atentasse contra o sindicalismo oficial, sendo este o incentivado pelo governo da época. Outrossim, esta forma de organização trabalhista, com todo seu conteúdo autocrático e corporativo, se manteve presente na história brasileira até a promulgação da Constituição Federal de 1988, com poucas modificações estruturais relevantes⁵⁵.

A sistemática de controle sobre a movimentação sindical, exercido principalmente pelo *Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio* – criado em 1930 pelo Decreto nº 19.443 e encarregado de gerenciar e intervir no sistema sindicalista⁵⁶ –, embora seja passível de duras críticas, não elimina o importante fato de que, no mesmo período em que foi elaborada e desenvolvida, conviveu com uma contribuição social de alta monta do Estado varguista para a sociedade brasileira, e que se revela extremamente valiosa até hoje na regulação da vida profissional e econômica contemporânea: a construção de um patamar civilizatório mínimo nas relações de emprego, exprimido na legislação trabalhista criada⁵⁷.

O Direito Individual do Trabalho, dessa forma, revela uma faceta progressista do modelo trabalhista cunhado na época de Getúlio Vargas, a qual foi responsável pela organização de um sistema econômico que ainda se estabelecia e tateava no novo terreno assentado pela industrialização incipiente que se firmava. Além disso, foi com a criação legislativa reguladora das relações laborais individuais que foi possível se começar a pensar em uma distribuição de bens mais justa, bem como em uma

⁵⁴DELGADO, Mauricio Godinho. *Direito Coletivo do Trabalho. Op. Cit.* p. 124-125.

⁵⁵Segundo Mauricio Godinho Delgado, “Efetivamente, o modelo justabalhista construído nesse período manteve-se quase intocado nas décadas posteriores a 1930. A fase de institucionalização autoritária e corporativista do Direito do Trabalho estende-se, assim, de 1930 até pelo menos a Carta Constitucional de 1988. (...) A persistência do modelo justabalhista tradicional brasileiro sofre seu mais substancial questionamento ao longo das discussões da Constituinte de 1987/88 e na resultante Carta Constitucional de 1988” (DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho. Op. Cit.* p. 106).

⁵⁶DELGADO, Mauricio Godinho. *Direito Coletivo do Trabalho. Op. Cit.* p. 124.

⁵⁷*Ibidem.* p. 128.

democratização do poder nas relações sociais, conforme aponta Mauricio Godinho Delgado⁵⁸.

Deixando de lado esse relevante aspecto do modelo trabalhista getulista, é tempo de se voltar à sua parte atinente à esfera sindical. Neste compasso, é importante lembrar de Oliveira Vianna, Consultor Jurídico do Ministério do Trabalho de 1932 a 1940, e da tese do *insolidarismo social* do brasileiro. Esta tese, elaborada pelo estudioso acima citado, surge a partir de seus estudos acerca da formação política e social do Brasil, com a análise do papel do latifúndio nas populações rurais brasileiras. De acordo com Oliveira Vianna, a ação simplificadora das grandes propriedades rurais seria responsável pela manutenção da ausência de uma solidariedade social entre os indivíduos no campo, ou, se muito, a manutenção de uma esfera de cooperação restrita e rudimentar, circunscrita ao âmbito familiar⁵⁹.

Dessa forma, o brasileiro não possuiria um sentimento próprio, natural e espontâneo de associação para a defesa de interesses coletivos, o que é apontado expressamente por Oliveira Vianna em sua obra, como no trecho que segue transcrito:

“essas formas de solidariedade voluntária, de cooperação espontânea e livre só aparecem entre nós sob a ação empolgante dos grandes entusiasmos coletivos: a frio, com a automaticidade instintiva dos anglo-saxões, não as criamos, nem as sustentamos nunca. Partidos políticos, ou ligas humanitárias, sociedades de fins morais ou clubes recreativos, todas essas várias formas de solidariedade têm entre nós uma vida artificial e uma duração efêmera. Organizadas, dissolvem-se logo, ou pela desarmonia interior, ou pelo esquecimento rápido dos fins visados. (...) Normalmente, o círculo da nossa simpatia ativa não vai, com efeito, além da solidariedade de clã. É a única forma de solidariedade social que realmente sentimos, é a única que realmente praticamos”⁶⁰.

Para Oliveira Vianna, a construção e desenvolvimento do sentimento de solidariedade social em uma nação se dariam através da submissão a um regime

⁵⁸*Ibidem.* p. 127.

⁵⁹LOURENÇO FILHO, Ricardo Machado. *Liberdade sindical: percursos e desafios na história constitucional brasileira*. Op. Cit. p. 46-47.

⁶⁰VIANNA, Oliveira. *Populações meridionais do Brasil*. Brasília: Senado Federal, 2005, p. 241, *apud* LOURENÇO FILHO, Ricardo Machado. *Liberdade sindical: percursos e desafios na história constitucional brasileira*. Op. Cit. p. 47.

autoritário, o qual seria responsável por possibilitar a criação de uma consciência coletiva nos indivíduos, voltada à defesa dos direitos metaindividuais e às aspirações pela liberdade. Isto faria germinar de forma natural na sociedade a busca pela implementação dos institutos do liberalismo, por meio de uma solidariedade e um associacionismo maturados enquanto sentimento próprio, natural e espontâneo de uma sociedade⁶¹.

Neste compasso, este autor remete às sociedades europeias, apontando para o “fato” de que estas teriam uma capacidade associacionista mais sofisticada, refinada por conta do *regime de autoridade* ao qual estiveram submetidas durante centenas de anos⁶².

Desta forma, o autor acreditava que era preciso fortalecer a autoridade e a unidade no território nacional, de modo a que a dominação e imposição de obediência ao poder centralizado e soberano do Estado dessem ensejo ao desenvolvimento de tal sentimento coletivo, enquanto móvel próprio e natural da sociedade de demandar o respeito a seus direitos.

Enfatizando a lógica da importância do Estado como ente de organização da sociedade, Ricardo Machado Lourenço Filho lembra que Oliveira Vianna posicionava o insolidarismo como característica própria do povo brasileiro, uma espécie de “dado científico” da natureza social da nação. Com relação a isso, caberia ao Estado estimular a sociedade a criar a consciência de mobilização em torno de associações voltadas ao atendimento de interesses coletivos metaindividuais⁶³.

Todavia, a tese do insolidarismo social se revela extremamente problemática, enfrentando fortes dificuldades de aceitação no contexto atual. Mas a construção da crítica pertinente não cabe no presente momento, sendo matéria para outro capítulo, em que se abordará mais detalhadamente tanto os problemas trazidos pela manutenção da adoção da unicidade sindical⁶⁴, quanto os intrínsecos a esse modelo.

⁶¹LOURENÇO FILHO, Ricardo Machado. *Liberdade sindical: percursos e desafios na história constitucional brasileira*. Op. Cit. p. 47.

⁶²*Ibidem*.

⁶³*Ibidem*. p. 48.

⁶⁴Segundo Mauricio Godinho Delgado, “A unicidade corresponde à previsão normativa obrigatória de existência de um único sindicato representativo dos correspondentes obreiros, seja por empresa, seja por profissão, seja por categoria profissional. Trata-se da definição legal imperativa do tipo de sindicato passível de organização na sociedade, vedando-se a existência de entidades sindicais

Agora, é preciso entender o importante papel da Constituição Federal de 1988 na modificação, ainda que parcial e não completamente satisfatória, do modelo justralhista cunhado a partir da atuação do Estado de Getúlio Vargas no trato da questão social brasileira. Observar-se-á que a Constituição de 1988 se reveste de prescrições contraditórias em matéria trabalhista, sendo por vezes paradoxal, em especial no que se refere à organização da seara coletiva do trabalho.

3. Período posterior à Constituição Federal de 1988.

O modelo trabalhista tradicional não sofreu modificações estruturais importantes até o advento da Constituição Federal de 1988. Como visto anteriormente, tal modelo buscava o controle das movimentações sindicais, se apoiando, para alcançar seus objetivos, em dois pilares principais, na esfera coletiva: a estrutura sindical corporativista, vinculada ao Estado, em razão do controle exercido pelo Ministério do Trabalho; e a ausência de autonomia sindical, em função da gerência e gestão dos sindicatos por este Ministério⁶⁵.

No entanto, a nova carta política trouxe “avanços democráticos”, nos dizeres de Mauricio Godinho Delgado, que culminaram na alteração de ditames autoritários outrora fixados no sistema justralhista brasileiro. Dentre os avanços perpetrados, pode-se apontar a eleição da pessoa humana como centro da normatização jurídica constitucional, presente, até mesmo topograficamente, em seu início⁶⁶. A dignidade

concorrentes ou de outros tipos sindicais. É, em síntese, o sistema de sindicato único, com monopólio de representação sindical dos sujeitos trabalhistas” (DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. Op. Cit. p. 1221). Já Amauri Mascaro Nascimento informa: “O modelo adotado é o da unicidade sindical, compreendido como aquele em que a lei não permite mais de um sindicato da mesma categoria, profissional ou econômica, na mesma base territorial. A Constituição de 1988 é clara no sentido de ordenar que não será constituída mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, definindo, assim, de modo objetivo o critério que adotou e que não difere daquele que vem sendo observado em nosso país desde a Constituição de 1937, reafirmado pelo Decreto-lei n. 1.402, de 1939, e legislação subsequente” (NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Direito do trabalho na Constituição de 1988*. 2. ed. atual. São Paulo: Saraiva, 1991, p. 228).

⁶⁵DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. Op. Cit. p. 113.

⁶⁶Já em seu primeiro artigo, a Constituição Federal de 1988 consagra o princípio da dignidade da pessoa humana (art. 1º, inciso III). Logo em seguida, são expostos os direitos fundamentais, no art. 5º.

passou a ser vista não mais como conteúdo de um princípio meramente programático, mas sim de aplicação imediata, de observância obrigatória e irrestrita⁶⁷.

Além deste, outros importantes avanços trazidos foram: o estabelecimento de um rol extenso de direitos individuais, inclusive em relação aos estrangeiros no país; a igualdade de direitos entre trabalhadores urbanos e rurais, prescrita pelo art. 7º (embora os trabalhadores domésticos sejam excepcionados, possuindo tratamento evidentemente diferenciado na Constituição); e a garantia, pelo diploma constitucional, de todos os direitos constitucionais trabalhistas aos trabalhadores avulsos⁶⁸.

Os avanços que interessam em especial à seara da representação coletiva são: o estabelecimento da autonomia sindical⁶⁹ – quebrando-se o completo controle governamental preexistente –, a garantia provisória de emprego para os dirigentes sindicais titulares e suplentes e a previsão de liberdade sindical (embora incipiente e parcial). Com a autonomia sindical, os sindicatos passam a ser livres para se autogerirem, não podendo mais o Estado interferir no funcionamento e dinâmica internos das entidades sindicais. No entanto, estas ainda precisam ser registradas no Ministério do Trabalho⁷⁰, em função da previsão da unicidade sindical, que estabelece o limite de existência de apenas um sindicato da categoria por base territorial.

A previsão da garantia provisória de emprego para os dirigentes sindicais, titulares e suplentes, vai desde o registro da candidatura e, se eleitos, até um ano após o término do mandato. O dirigente somente poderá ter o seu vínculo empregatício rompido por justa causa, sendo a falta grave apurada através de inquérito judicial prévio⁷¹. Esta é uma importante forma de proteção em razão da posição que ocupa o dirigente sindical, de ser aquele que vai intermediar as relações entre empregados e

⁶⁷DELGADO, Mauricio Godinho. *Direito Coletivo do Trabalho*. Op. Cit. p. 129.

⁶⁸Artigo 7º, inciso XXXIV, da Constituição de 1988.

⁶⁹Artigo 8º, inciso I, da Constituição de 1988.

⁷⁰O artigo 8º, inciso I, da Constituição de 1988 prescreve o seguinte: “Art. 8º: É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte: I- a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical”.

⁷¹O artigo 8º, inciso VIII, da Constituição de 1988 prescreve o seguinte: “Art. 8º: É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte: VIII- é vedada a dispensa do empregado sindicalizado a partir do registro da candidatura a cargo de direção ou representação sindical e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave nos termos da lei”.

empregadores, expondo as demandas obreiras ao tomador de serviços, e cobrando medidas e soluções por parte da classe patronal⁷².

No que se refere à previsão de liberdade sindical, é importante que se perceba que, nesse ponto, dentre as contradições que permeiam a Constituição Federal de 1988, encontra-se um de seus exemplos mais patentes e relevantes na seara juslaboral. Isto porque convivem, em um mesmo sistema constitucional trabalhista, garantias democráticas – como a liberdade dos trabalhadores de se sindicalizarem e/ou se desfiliarem desimpedida e desembaraçadamente de seus sindicatos – e a manutenção de diretrizes corporativistas e autoritárias – como a contribuição sindical compulsória, em que, independentemente da opção do trabalhador de se sindicalizar ou não, este é obrigado ao pagamento da referida parcela.

Entre os retrocessos mantidos pela Constituição Federal de 1988, cuja convivência com os avanços já apontados se revelam geradores das suas contradições internas, cabe apontar, em especial⁷³, a *contribuição sindical obrigatória* e a *unicidade sindical*.

A contribuição sindical obrigatória, prevista no artigo 8º, inciso IV, *in fine*, da Constituição Federal de 1988⁷⁴, é expressão exemplificativa evidente da manutenção de um ranço autoritário e corporativista no sistema sindical brasileiro. O artigo constitucional citado remete à legislação celetista, ao seu Título V (Da Organização Sindical), Capítulo III (Da Contribuição Sindical), que disciplina, dos artigos 578 ao 610, os aspectos que envolvem tal contribuição. Esta é de pagamento obrigatório por

⁷² Segundo Anildo Fabio de Araujo, “o reconhecimento dessa estabilidade pelo direito coletivo trabalhista brasileiro, demonstra a sua preocupação em proteger os representantes dos interesses dos trabalhadores, no exercício de suas funções, em cargos de direção de entidade sindical, das represálias e perseguições dos empregadores arbitrários, garantindo o exercício da liberdade sindical” (ARAUJO, Anildo Fabio de. Estabilidade provisória do dirigente sindical. *Jus Navigandi*, Teresina, ano 4, n. 36, 1 nov. 1999. Disponível em: <<http://jus.com.br/revista/texto/1198>>. Acesso em: 3 fev. 2013).

⁷³ Outros retrocessos que podem ser apontados são, por exemplo, “b) a representação corporativa no seio do Poder Judiciário (arts. 111 a 117, CF/88), que cristaliza a burocratização das direções sindicais e do aparelho sindical, em sua integralidade, retirando todos do controle de seus representados (apenas em dezembro de 1999, através da Emenda Constitucional n. 24, é que o mecanismo da representação corporativa no seio do Poder Judiciário foi, finalmente, extirpado); c) o poder normativo do Judiciário Trabalhista (art. 114, § 2º, CF/88), que suprime, de um só plano, tanto a *responsibility*, como a *responsiveness* das entidades sindicais” (DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. Op. Cit. p. 120).

⁷⁴ O artigo 8º, inciso IV, da Constituição de 1988 prescreve o seguinte: “Art. 8º: É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte: IV- a assembléia geral fixará a contribuição que, em se tratando de categoria profissional, será descontada em folha, para custeio do sistema confederativo da representação sindical respectiva, *independentemente da contribuição prevista em lei*”.

todos aqueles que participem de uma determinada categoria econômica ou profissional, em favor do sindicato representativo da mesma categoria ou profissão, ou, inexistindo este, à federação correspondente à mesma categoria econômica ou profissional⁷⁵, independentemente “da vontade e decisões efetivas de seus associados”⁷⁶.

Já a manutenção da unicidade sindical, expressa no ordenamento jurídico brasileiro no artigo 8º, inciso II, da Constituição Federal de 1988⁷⁷, revela a existência de um importante contrassenso constitucional, na medida em que a própria Constituição estabelece o pluralismo político como fundamento basilar da República⁷⁸, ou seja, é dada fundamental importância à observação de que a sociedade brasileira é plural, formada por distintos segmentos sociopolíticos, e com diferentes visões ideológicas acerca dos aspectos que envolvem o país. Dessa forma, a Constituição busca salvaguardar as diversas e múltiplas formas de manifestação e externalização de interesses no plano político-partidário, mas não confere o mesmo tratamento e tutela no plano da organização sindical, endossando o estabelecimento de verdadeiros monopólios sindicais nas diversas bases territoriais brasileiras. Mas este é um assunto que será melhor explorado no próximo capítulo.

É por conta desse aspecto quase paradoxal da Constituição Federal de 1988, alternando sistematicamente dispositivos de vanguarda democrática com diretrizes autoritárias mantidas de uma fase histórica ditatorial, que Mauricio Godinho Delgado aponta para o fato de que a realidade trazida por tal diploma traduz o estabelecimento de uma “transição democrática just trabalhista”⁷⁹.

O que se caberia fazer agora é a conclusão desse período transitório, com o abarcamento por completo de uma sistemática libertária e condizente com a evolução democrática que o mundo contemporâneo experimenta, na batalha pela ampla e efetiva

⁷⁵O artigo 579 da Consolidação das Leis do Trabalho prescreve o seguinte: “Art. 579: A contribuição sindical é devida por todos aqueles que participarem de uma determinada categoria econômica ou profissional, ou de uma profissão liberal, em favor do sindicato representativo da mesma categoria ou profissão ou, inexistindo este, na conformidade do disposto no art. 591”.

⁷⁶DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. Op. Cit. p. 120.

⁷⁷O artigo 8º, inciso II, da Constituição de 1988 prescreve o seguinte: “Art. 8º: É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte: II- é vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um Município”.

⁷⁸O artigo 1º, inciso V, da Constituição de 1988 prescreve o seguinte: “Art. 1º: A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos: V- o pluralismo político”.

⁷⁹DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. Op. Cit. p. 114.

concretização daquele importante princípio balizador do ramo jurídico juslaboral: o princípio da proteção, tutelar ou tuitivo.

CAPÍTULO 3: A Convenção nº 87 da OIT e sua ingerência sobre o cenário trabalhista brasileiro.

1. A Convenção nº 87 e a Declaração de 1998 da OIT.

A Convenção nº 87 da OIT foi adotada pela Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho, no dia 09 de julho de 1948, sendo denominada “Convenção sobre a Liberdade Sindical e a Proteção do Direito Sindical, 1948”. Sua elaboração e posterior adoção se coadunam com uma busca e vontade por reforçar, de maneira específica, por meio de um instrumento próprio, diretrizes previamente estabelecidas, tanto no preâmbulo da Constituição da Organização Internacional do Trabalho – que aponta, como uma das formas suscetíveis de melhoria de condições de trabalho, a afirmação do princípio da liberdade sindical⁸⁰ –, quanto na Declaração de Filadélfia, de 1944⁸¹ – a qual estabeleceu o princípio fundamental da “liberdade de expressão e de associação como condições indispensáveis a um progresso ininterrupto”⁸².

O artigo 2º da referida Convenção traz o viés prático de concretização do princípio da liberdade sindical, ao determinar o que se segue:

“Art. 2º: Os trabalhadores e os empregadores, sem distinção de qualquer espécie, terão direito de constituir, *sem autorização prévia*, organizações de sua escolha, bem como o direito de se filiar a essas

⁸⁰ Constituição da Organização Internacional do Trabalho, Preâmbulo: “(...) Considerando que existem condições de trabalho que implicam, para grande número de indivíduos, miséria e privações, e que o descontentamento que daí decorre põe em perigo a paz e a harmonia universais, e considerando que é urgente melhorar essas condições no que se refere, por exemplo, (...) à *afirmação do princípio da liberdade sindical* (...)” [CONSTITUIÇÃO da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e seu Anexo (Declaração de Filadélfia). Disponível em: <http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/decent_work/doc/constituicao_oit_538.pdf>. Acesso em: 9 fev. 2013].

⁸¹ Anexo (Declaração referente aos fins e objetivos da Organização Internacional do Trabalho): “(...) A Conferência reafirma os princípios fundamentais sobre os quais repousa a Organização, principalmente os seguintes: a) o trabalho não é uma mercadoria; b) *a liberdade de expressão e de associação é uma condição indispensável a um progresso ininterrupto*; c) a penúria, seja onde for, constitui um perigo para a prosperidade geral; d) a luta contra a carência, em qualquer nação, deve ser conduzida com infatigável energia, e por um esforço internacional contínuo e conjugado, no qual os representantes dos empregadores e dos empregados discutam, em igualdade, com os dos Governos, e tomem com eles decisões de caráter democrático, visando o bem comum” [CONSTITUIÇÃO da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e seu Anexo (Declaração de Filadélfia). *Op. Cit.*].

⁸² SÜSSEKIND, Arnaldo. *Instituições de direito do trabalho*. *Op. Cit.* p. 1109 -1110.

organizações, sob a única condição de se conformar com os estatutos das mesmas”⁸³.

Para que não haja dúvidas acerca do sentido e abrangência do termo “organização”, utilizado no texto da convenção, o artigo 10 informa:

“Art. 10: Na presente Convenção, o termo ‘organização’ significa qualquer organização de trabalhadores ou de empregadores que tenha por fim promover e defender os interesses dos trabalhadores ou dos empregadores”⁸⁴.

Pelo que se percebe da leitura do artigo 2º, a orientação e diretriz internacional é para que a construção da representação sindical seja desembaraçada da ingerência do Poder Público, sendo plenamente livre e autônoma, o que é atendido quase que por completo pelo ordenamento constitucional brasileiro, restando prescrição nesse sentido no artigo 8º, inciso I, da Constituição Federal de 1988⁸⁵. Quase que por completo, pois há um importante obstáculo, expresso no próprio dispositivo: a determinação da necessidade do registro do sindicato no Ministério do Trabalho, feito essencialmente para garantir o atendimento ao ditame da unicidade sindical.

Neste compasso, com relação ao registro, Mauricio Godinho Delgado informa que

“Algumas dificuldades práticas surgiram, (...) em especial com respeito ao controle da unicidade sindical, que fora mantida pelo texto da mesma Constituição (art. 8º, II). Nesse quadro de incertezas, o Supremo Tribunal Federal pacificou a matéria, definindo que os estatutos sindicais, após inscritos no Cartório do Pessoas Jurídicas, teriam de ser levados a depósito no órgão correspondente do Ministério do Trabalho, **para fins essencialmente cadastrais e de verificação da**

⁸³ CONVENÇÃO nº 87 da OIT. Disponível em: <<http://www.oit.org.br/content/liberdade-sindical-e-prote%C3%A7%C3%A3o-ao-direito-de-sindicaliza%C3%A7%C3%A3o>>. Acesso em: 5 fev. 2013.

⁸⁴ CONVENÇÃO nº 87 da OIT. *Op. Cit.* Ainda com relação ao significado do termo “organização”, Arnaldo Süssekind informa que “no art. 10 se evidencia o entendimento de que o termo *Organização* significa toda associação sindical de trabalhadores ou empregadores que tenha por objetivo fomentar ou defender os interesses dos trabalhadores e dos empregadores. É que em muitos países as organizações, especialmente de empregadores, não usam a denominação de *Sindicato*” (SÜSSEKIND, Arnaldo. *Instituições de direito do trabalho*. *Op. Cit.* p. 1111).

⁸⁵ O artigo 8º, inciso I, da Constituição de 1988 prescreve o seguinte: “Art. 8º: É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte: I- a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical”.

unicidade sindical (STF – Pleno – MI 144-8-SP, DJU I, 28.5.1993, p. 10381; hoje, Súmula n. 677, STF). Evidentemente que caberia, contra qualquer ato ou omissão do órgão administrativo, medida eficaz perante o Judiciário”⁸⁶.

Ora, veja-se o que estabelece o artigo 7º da Convenção nº 87 da OIT:

“Art. 7º: A aquisição de personalidade jurídica por parte das organizações de trabalhadores e de empregadores, suas federações e confederações, não poderá estar sujeita a condições de natureza a restringir a aplicação das disposições dos arts. 2, 3 e 4 acima”⁸⁷.

Quando o ordenamento jurídico-constitucional brasileiro limita a abertura trazida pelo artigo 2º da Convenção – o qual dispõe que os trabalhadores e empregadores poderão constituir “organizações de sua escolha”, num sentido amplo de pluralidade –, endossando e municiando o instituto da unicidade sindical, que é verdadeira restrição à plenitude da liberdade sindical, fica claro que se vai de encontro tanto aos ditames do referido art. 2º, quanto aos do art. 7º.

Para se atender à normatização da Organização Internacional do Trabalho, criada de forma consciente e especializada em sede internacional, não caberia ao Estado controlar a criação de entidades representativas de interesses trabalhistas de forma limitadora, circunscrevendo-a a uma organização por cada base territorial. O Estado deveria sim ratificar as criações sindicais, quantas elas forem, sob o manto da legitimidade jurídico-institucional conferida pelo Poder Público.

Mas antes que se inquiria sobre a necessidade e obrigatoriedade do Brasil seguir a cartilha internacional, sendo que ainda não ratificou a citada Convenção nº 87⁸⁸, faz-se mister a remissão à Declaração de 1998 da OIT, a qual informa que a 86ª Conferência Internacional do Trabalho

“1. Lembra:

⁸⁶DELGADO, Mauricio Godinho. *Direito Coletivo do Trabalho. Op. Cit.* p. 94.

⁸⁷CONVENÇÃO nº 87 da OIT. *Op. Cit.*

⁸⁸Sobre o tema, consultar: SÜSSEKIND, Arnaldo. *Instituições de direito do trabalho. Op. Cit.* p. 1114; MARTINS, Sergio Pinto. *Curso de direito do trabalho. Op. Cit.* p. 250; BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de direito do trabalho. Op. Cit.* p. 1231; NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho. Op. Cit.* p. 86; DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho. Op. Cit.* p. 1222.

a) que ao incorporar-se livremente à OIT, todos os Membros *aceitaram os princípios e direitos enunciados em sua Constituição e na Declaração de Filadélfia*⁸⁹, e se comprometeram a esforçar-se para atingir os objetivos gerais da Organização com o melhor de seus recursos e de acordo com suas condições específicas;

b) que esses princípios e direitos se expressam e desenvolvem na forma de direitos e obrigações específicos em Convenções reconhecidas como fundamentais dentro e fora da Organização.

2. Declara que *todos os Membros, ainda que não tenham ratificado as Convenções, têm um compromisso derivado do simples fato de pertencer à Organização de respeitar, promover e tornar realidade, de boa fé e de conformidade com a Constituição, os princípios relativos aos direitos fundamentais que são objeto dessas Convenções, isto é:*

(a) *a liberdade sindical e o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva;*

(b) *a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório;*

(c) *a efetiva abolição do trabalho infantil; e*

(d) *a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação*⁹⁰.

Nesse sentido, Francisco Antonio de Oliveira reforça a determinação de observância aos ditames trazidos pela Declaração de 1998:

“Em 1998, durante a 86ª Conferência Internacional do Trabalho, foi adotada a Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho e seu Seguimento. O documento é uma reafirmação universal da obrigação de respeitar, promover e tornar realidade os princípios refletidos nas Convenções fundamentais da OIT, *ainda que não tenham sido ratificados pelos Estados-Membros*”⁹¹.

O Brasil, sendo membro fundador da Organização Internacional do Trabalho e tendo participado da Conferência Internacional do Trabalho desde sua primeira reunião⁹², ao participar da OIT, assumiu o compromisso de promover os princípios

⁸⁹ Ambos os diplomas se comprometem com a observância do princípio da liberdade sindical, conforme visto anteriormente.

⁹⁰ DECLARAÇÃO da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho e seu Seguimento. *Op. Cit.*

⁹¹ OLIVEIRA, Francisco Antonio de. *Curso de direito do trabalho. Op. Cit.* p. 814.

⁹² HISTÓRIA da OIT. Disponível em: < <http://www.oitbrasil.org.br/content/hist%C3%B3ria>>. Acesso

fundamentais trabalhistas, dentre os quais se destaca o princípio da liberdade sindical. Deste modo, a manutenção do instituto da unicidade sindical se evidencia como anacrônica, uma vez que a limitação do direito de escolha dos trabalhadores – de se sindicalizarem a partir de opções associativas diversas – faz parte de uma das contradições que existem na Constituição Federal de 1988, e precisa ser superada.

Tal contradição é encontrada a partir da observação do ditame constitucional expresso no artigo 1º, inciso V, do referido diploma⁹³. Ora, quando a Constituição endossa o estabelecimento do pluralismo político como fundamento da República, ela reconhece a existência de uma sociedade plural, que possui ideologias sociopolíticas diversas que convivem em um mesmo território nacional. É o que informa Cristiane Rozicki:

“O pluralismo político, fundamento básico do Estado democrático de direito, indica o reconhecimento de que a sociedade é multidiversificada, composta pela pluralidade de vários centros de poder em diferentes setores. As diversas comunidades de pessoas com idênticos interesses que se constituem, pretendendo facilitar a participação de seus membros no acompanhamento e deliberação relativa a toda a ação estatal, conferindo à esta, ou não, legitimidade, naturalmente, no ambiente democrático, assumem a representação de interesses determinados, específicos e delimitados através de sua organização em distintas associações.

Desse modo, fica evidente que, para fazer cumprir a ordem fundamental inscrita no inciso V do artigo 1º da Constituição, todos os segmentos da sociedade pluralista brasileira têm ampla liberdade para estabelecer organizações, pois, é o fim maior do Estado democrático de direito, a plena realização dos princípios entalhados na Lei constitucional, admitindo a todos os cidadãos o completo exercício dos direitos fundamentais da pessoa humana. Ou seja, o Estado democrático de direito mantém uma visão pluralista da sociedade e admite a possibilidade autônoma e espontânea de muitas formas de organização

em: 10 fev. 2013.

⁹³ O artigo 1º, inciso V, da Constituição de 1988 prescreve o seguinte: “Art. 1º: A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos: V- o pluralismo político”.

dos diferentes centros de interesse, os quais guardam a finalidade, em primeiro lugar, de participar”⁹⁴.

A partir dessa posição assumida pela Constituição, de proteger a liberdade de escolha associativa nas esferas social e política – de associações civis, partidos políticos, etc. –, e tendo em vista os ditames internacionais – Constituição da OIT, Declaração de Filadélfia, Convenção nº 87, Declaração de 1998 –, afigura-se como urgente a harmonização das diretrizes constitucionais, por meio do diapasão da liberdade plena e ampla, tanto no seio das organizações sociopolíticas quanto no das associações trabalhistas sindicais, uma vez que, da mesma forma que não se pode permitir a monopolização do poder político por um só partido, não se pode permitir a monopolização do poder de representação obreira a um só sindicato da categoria por base territorial, sob pena de se retroceder na trajetória das conquistas evolutivas alcançadas pela humanidade.

Neste compasso, cabe lembrar as diretrizes trazidas pelo *princípio da progressividade ou da vedação do retrocesso social*, que propugna pela impossibilidade da permanência de normas anacrônicas, incompatíveis com o melhor entendimento construído pela evolução das sociedades, qual seja, o de endossamento à liberdade de escolha dos indivíduos, que não podem ter sua participação limitada ou restrita a opções impostas, seja na esfera social, política ou trabalhista⁹⁵.

Segundo Daniela Muradas Reis,

“O princípio, muito caro ao Direito do Trabalho, apresenta-se em múltiplas dimensões. De um lado, pode-se destacar seu caráter estático, em que se supõe a efetividade dos direitos sociais já assegurados pela ordem jurídica. Em perspectiva dinâmica, de outro lado, o princípio refere-se à impossibilidade de modificação do *status*

⁹⁴ ROZICKI, Cristiane. Da pluralidade política à liberdade sindical do art. 8º da Constituição. *Jus Navigandi*, Teresina, ano 10, n. 603, 3 mar. 2005. Disponível em: <<http://jus.com.br/revista/texto/6390>>. Acesso em: 3 fev. 2013.

⁹⁵ “O princípio da vedação do retrocesso social enuncia serem insusceptíveis de rebaixamento os níveis sociais já alcançados e protegidos pela ordem jurídica, seja por meio de normas supervenientes seja por intermédio de interpretação restritiva” (REIS, Daniela Muradas. O princípio da vedação do retrocesso jurídico e social no Direito Coletivo do Trabalho. *Revista LTr. Legislação do Trabalho*. São Paulo, v. 75, n.05, mai. 2011, p. 595).

quo em sentido negativo, sendo correlato lógico do princípio de progresso da proteção à pessoa humana, com a melhoria das condições sociais, mediante o aperfeiçoamento da ordem jurídica”⁹⁶.

Com relação a estas dimensões ou perspectivas, Gabriela Neves Delgado se remete exemplificativamente à legislação internacional progressista, informando que

“A perspectiva estática destaca a existência de um núcleo duro de direitos que deve ser efetivado independentemente das condições econômicas e culturais de cada país ou do processo de ratificação dos diplomas internacionais (caso os estados-membros adotem formalmente o processo de ratificação). É a hipótese, por exemplo, da Declaração da OIT relativa aos princípios e direitos fundamentais no trabalho, adotada pela Conferência Internacional do Trabalho, em sua 86ª sessão, em Genebra, a qual independe de ratificação pelos estados-membros para ser efetivada, considerando o destaque do patamar civilizatório de direitos que apresenta.

Quanto à perspectiva dinâmica, o princípio da progressividade exige que as normas internacionais aperfeiçoem a legislação nacional, não sendo adotadas, em hipótese alguma, para diminuir o padrão de proteção já firmado”⁹⁷.

Bem, partindo-se das considerações acerca da dimensão estática do princípio, pode-se perceber uma tendência no entendimento majoritário da doutrina especializada. Com relação à necessidade de observância da Convenção nº 87 da OIT, Daniela Muradas Reis lembra que a 86ª Conferência Internacional do Trabalho declarou que, independentemente de ratificação, os Estados- membros da OIT se obrigam a respeitar, promover e efetivar as condições decorrentes das convenções relativas aos princípios e direitos fundamentais, notadamente as relativas à liberdade sindical⁹⁸.

⁹⁶REIS, Daniela Muradas. O princípio da vedação do retrocesso jurídico e social no Direito Coletivo do Trabalho. *Op. Cit.* p. 595.

⁹⁷DELGADO, Gabriela Neves. Princípios Internacionais do Direito do Trabalho e do Direito Previdenciário. *Op. Cit.* p. 339-340.

⁹⁸REIS, Daniela Muradas. O princípio da vedação do retrocesso jurídico e social no Direito Coletivo do Trabalho. *Op. Cit.* p. 598.

No mesmo passo, Ericson Crivelli informa que a Declaração de 1998 da OIT estabeleceu como *obrigatório* um conjunto de direitos que já haviam sido declarados como direitos fundamentais por decisão do Conselho de Administração da organização⁹⁹, além de trazer que o artigo 2º da Declaração prevê expressamente que os Estados, tenham ou não ratificado as convenções, têm de boa-fé o *compromisso de promovê-las e torná-las realidade*, na condição de membros da OIT¹⁰⁰. O autor ainda afirma que a Declaração de 1998 é um documento que não é de aplicação voluntária, uma vez que é *obrigatória* a sua aplicação para todos os Estados-membros¹⁰¹.

Quanto ao tema, Gabriela Neves Delgado, ao tratar desta perspectiva estática do princípio da progressividade, conforme visto, comenta que a Declaração de 1998 *independe de ratificação* pelos Estados-membros para ser efetivada, uma vez que apresenta um patamar civilizatório universal de direitos¹⁰².

Na mesma direção, Rúbia Zanutelli informa que, pela Declaração de 1998, todos os Estados-membros são submetidos ao respeito, à promoção e à realização dos princípios relativos aos direitos fundamentais, mesmo os membros que não ratificaram as convenções, uma vez que estas tratam de princípios e direitos que constituem um verdadeiro alicerce social fundamental mínimo no nível internacional¹⁰³.

Percebe-se que considerável corrente doutrinária possui o entendimento de que não há necessidade de ratificação para que a Convenção nº 87 da OIT seja incorporada ao ordenamento jurídico brasileiro, ao argumento de que se trata do estabelecimento de um patamar civilizatório mínimo, cujo conteúdo firma um parâmetro basilar da relação de trabalho em termos de direitos humanos – a liberdade sindical –, o que encontra supedâneo na própria Declaração de 1998, a qual diz, em seu artigo 2º, que “todos os Membros, ainda que não tenham ratificado as Convenções, têm um compromisso derivado do simples fato de pertencer à Organização de respeitar, promover e tornar realidade, de boa fé e de conformidade com a Constituição, os princípios relativos aos direitos fundamentais que são objeto dessas Convenções”.

⁹⁹ CRIVELLI, Ericson. *Direito Internacional do Trabalho Contemporâneo. Op. Cit.* p. 159.

¹⁰⁰ *Ibidem.* p. 165.

¹⁰¹ *Ibidem.* p. 214.

¹⁰² DELGADO, Gabriela Neves. Princípios Internacionais do Direito do Trabalho e do Direito Previdenciário. *Op. Cit.* p. 339-340.

¹⁰³ ALVARENGA, Rúbia Zanutelli. A Organização Internacional do Trabalho e a Proteção aos Direitos Humanos do Trabalhador. *Op. Cit.* p. 170.

Nesse sentido, o próprio artigo 5º, § 2º, da Constituição Federal de 1988 parece conferir assento constitucional às normas protetivas dos direitos humanos – consubstanciadas ou não em tratados ou convenções internacionais. A propósito, observe-se seu conteúdo:

“Art. 5º: Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

§ 2º - Os direitos e garantias expressos nesta Constituição não excluem outros decorrentes do regime e dos princípios por ela adotados, ou dos tratados internacionais em que a República Federativa do Brasil seja parte”.

No entanto, se se adotar uma visão mais conservadora no aspecto legal, para que a Convenção nº 87 da OIT seja incorporada de forma plenamente eficaz no ordenamento jurídico brasileiro, seria necessário o atendimento ao procedimento específico prescrito pelo artigo 5º, § 3º, da Constituição Federal de 1988 (com a redação dada pela EC 45/2004), o qual segue transcrito:

“Art. 5º: Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

§ 3º - Os tratados e convenções internacionais sobre direitos humanos que forem aprovados, em cada Casa do Congresso Nacional, em dois turnos, por três quintos dos votos dos respectivos membros, serão equivalentes às emendas constitucionais”.

Quer dizer, adotando-se uma visão mais garantista, como a Convenção nº 87 trata de um direito humano do trabalhador – o direito à liberdade sindical plena –, para ser integrada ao ordenamento pátrio com *status* de emenda constitucional – e, dessa forma, revogar a previsão do modelo de unicidade sindical, previsto pelo art. 8º, inciso II, da Constituição Federal de 1988 –, seria necessária a sua aprovação por meio de rito e *quorum* qualificado pelo Congresso Nacional – três quintos dos votos dos membros de cada Casa do Congresso, em dois turnos.

A respeito, Daniela Muradas Reis menciona a possibilidade de se abolir os obstáculos constitucionais à ratificação da Convenção nº 87 da OIT por intermédio do poder constituinte derivado – através de emenda constitucional –, lembrando que a supressão de fórmulas restritivas do direito de liberdade sindical se traduz concretamente em progressão e não retrocesso social– em alusão ao princípio da progressividade ou da vedação do retrocesso social –, sendo desejável a eliminação de tais obstáculos, que impedem a ratificação e efetividade – plena e irrestrita – da Convenção nº 87 da OIT no Brasil¹⁰⁴.

2. Críticas ao modelo da unicidade sindical.

O sistema sindical baseado no sindicato único está presente no Brasil desde o ano de 1931 – a partir do Decreto nº 19.770, de 19.3.1931¹⁰⁵ –, se mantendo até os dias atuais – ressalvado, conforme visto anteriormente, o curto interregno de pluralidade sindical propiciado pela Constituição de 1934. Esta forma de estruturação foi concebida dentro da construção do modelo tradicional trabalhista, à época do Governo de Getúlio Vargas, que durou de 1930 a 1945.

Um importante nome forneceu basilar contribuição para tal estruturação: Oliveira Vianna. No período de 1932 a 1940, Oliveira Vianna foi Consultor Jurídico do Ministério do Trabalho, e, segundo Ricardo Machado Lourenço Filho, foi quem teve a participação mais significativa na elaboração da política social getulista¹⁰⁶. Ainda de acordo com o autor,

“as ideias de Vianna, sobretudo quanto aos sindicatos, podem lançar luzes sobre algumas premissas da estrutura sindical que foi montada no País, principalmente se se considerar que os pilares dessa estrutura foram erigidos entre 1930-1940, período que coincide em

¹⁰⁴REIS, Daniela Muradas. O princípio da vedação do retrocesso jurídico e social no Direito Coletivo do Trabalho. *Op. Cit.* p. 599.

¹⁰⁵DELGADO, Mauricio Godinho. *Direito Coletivo do Trabalho. Op. Cit.* p. 124.

¹⁰⁶LOURENÇO FILHO, Ricardo Machado. *Liberdade sindical: percursos e desafios na história constitucional brasileira. Op. Cit.* p. 45.

grande parte com a atuação mais intensa de Oliveira Vianna no governo, e mantidos praticamente intocados até hoje”¹⁰⁷.

A influência de Oliveira Vianna na elaboração do modelo justtrabalhista de Vargas era grande, sendo que, mais especificamente,

“Na década de 1930, um dos principais argumentos que dava amparo à unicidade sindical, a par da pretensão de controle por parte do Estado, foi o do ‘insolidarismo social’ do brasileiro, ideia construída e difundida por Oliveira Vianna. Essa perspectiva destacava a inaptidão de nosso povo para a organização coletiva e para expressões de solidariedade social. Ela estava vinculada a uma visão mais abrangente segundo a qual, diante dessa incapacidade do brasileiro, competia ao Estado organizar a sociedade, mediante a colaboração de corporações como sindicatos e associações profissionais. A necessidade de ordenar a sociedade, sob o controle estatal, justificaria a regra da unicidade sindical”¹⁰⁸.

Ora, em primeiro lugar, o entendimento de que a sociedade brasileira, à época, não possuía consciência coletiva ou sentimento associacionista próprio para se organizar em torno da defesa de direitos metaindividuais e/ou de aspirações por liberdade não encontra guarida no plano fático. Segundo Alice Monteiro de Barros,

“Discute-se a respeito da existência ou não de movimentos operários impulsionando o processo da legislação trabalhista no país. Há quem sustente que essa legislação adveio da vontade do Estado, enquanto outros afirmam a existência de movimentos operários reivindicando a intervenção legislativa sobre a matéria. As agitações dos trabalhadores, em 1919, manifestadas por meio de greves nos grandes centros do país, ratificam essa última posição”¹⁰⁹.

Outrossim, já foram citados, no capítulo 2 da presente monografia, movimentações sindicais existentes antes mesmo da chegada ao poder de Getúlio Vargas.

¹⁰⁷*Ibidem.* p. 46.

¹⁰⁸*Ibidem.* p. 101.

¹⁰⁹BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho. Op. Cit.* p. 70.

Em segundo lugar, a tese do insolidarismo, ao pressupor uma relação de causalidade rígida pautando a necessidade de intervenção estatal na seara sindical – com o objetivo de realizar a organização coletiva dos trabalhadores – como ensejo para que se desenvolvesse um sentimento associacionista inerente a eles, chega a uma conclusão que é apenas umas das possibilidades do que poderia ocorrer. De acordo com a tese, os trabalhadores seriam “fracos” e “desorientados”, cabendo à autoridade estatal “forte” protegê-los e organizá-los, a fim de que fosse estabelecida uma estrutura institucional que possibilitasse o atendimento dos seus interesses, sempre com a participação e intervenção do Estado.

No entanto, segundo Ricardo Machado Lourenço Filho,

“a relação entre uma certa causa e um determinado efeito corresponde a uma construção do observador. É apenas *uma* combinação entre causa e efeito selecionada entre inúmeras outras possíveis, do que decorre também seu caráter contingente. E justamente por isso é uma construção vazia, no sentido que não é capaz de informar de maneira adequada sobre a realidade – ou seja, considerando a própria contingência da observação. Ao mesmo tempo, porém, é uma construção facilmente manejável (embora não sem riscos)”¹¹⁰.

A construção causal do insolidarismo, ainda segundo Ricardo Machado Lourenço Filho, cumpriria o papel de preservar uma certa situação latente no âmbito estatal, qual seja, a da assunção pelo Estado de aspectos da vida social, incorporados às prestações do sistema político, configurando um déficit de cidadania ocasionado por um paternalismo próprio da crise do Estado de Bem-Estar Social¹¹¹.

Percebe-se, assim, que o modelo de unicidade sindical foi criado em meio a uma intenção estatal de controle das organizações sindicais, o que não encontra mais amparo atualmente. A própria Constituição Federal de 1988 consagra a autonomia sindical, em seu artigo 8º, inciso I, como garantia democrática, mostrando que a ingerência estatal nas organizações representativas não é mais bem vinda no contexto do Estado contemporâneo. Dessa forma, o sustentáculo principal do modelo de unicidade, consubstanciado na intenção original de controle estatal, não sendo mais admitido na

¹¹⁰LOURENÇO FILHO, Ricardo Machado. *Liberdade sindical: percursos e desafios na história constitucional brasileira*. Op. Cit. p. 103.

¹¹¹*Ibidem*. p. 105.

sociedade brasileira, faz com que a legitimidade desse modelo fique em cheque, restando urgente a queda desta estrutura, a qual representa um ranço autoritário e corporativista que precisa ser extirpado de uma sociedade que busca a concretização dos princípios apoiadores dos direitos e garantias fundamentais dos indivíduos.

Fazendo-se um pequeno parêntese, com relação à ideia de que a falta de unicidade e, em decorrência disso, a possibilidade de pluralidade conduziram à fragmentação do sindicalismo, observa-se que essa visão se baseia naquele entendimento de que o trabalhador seria passivo na busca de seus direitos, precisando da “autoridade estatal protetora”, a partir da qual pudesse desenvolver um sentimento coletivo de associação próprio. Já se observou que tal entendimento não procede, o que faz com que tal visão seja descabida¹¹².

Pelo exposto, percebe-se que cai por terra um modelo de estruturação sindical que, em sua origem, foi concebido dentro de uma filosofia autoritária e corporativa, a qual não encontra supedâneo na realidade dos dias atuais.

Portanto, o Direito Coletivo do Trabalho deve pautar-se na consagração do princípio democrático de representação livre, desvinculado, objetivamente, de ditames arbitrários vazios de conteúdo.

¹¹²*Ibidem.* p. 102.

CONCLUSÃO

Quando a liberdade sindical é analisada, percebe-se que se trata de um direito corolário do direito humano de expressão e associação, sendo considerado indispensável à progressividade dos direitos trabalhistas. Este direito é abarcado como princípio fundamental no preâmbulo da Constituição da Organização Internacional do Trabalho, na Declaração de Filadélfia, de 1944, na Convenção nº 87 da Organização Internacional do Trabalho e na Declaração de 1998 da OIT.

No Brasil, o modelo justralhista sindical é pautado pela unicidade, o que quer dizer que é vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial – a qual não pode ser inferior à área de um município. Este modelo do sindicato único perdura desde o Governo de Getúlio Vargas, na década de 1930, revelando a manutenção de ranço autoritário e corporativista, características marcantes desse período histórico.

A permanência desse modelo é contraditória dentro do sistema democrático que a Constituição de 1998 busca concretizar, e precisa ser suplantado pela adoção da liberdade sindical plena, consubstanciada nas diretrizes internacionais.

Nesse sentido, é possível afirmar que o sistema da unicidade sindical, trazido pelo art. 8º, inciso II, da Constituição Federal de 1988, se traduz em ofensa aos postulados decorrentes do princípio da liberdade sindical, uma vez que restringe a plena fruição de tal liberdade.

Dessa forma, resta claro que a Convenção nº 87 da OIT deve ser incorporada ao ordenamento jurídico pátrio (seja de forma imediata – sem necessidade de ratificação –, seja sendo ratificada, por meio do procedimento especificado no artigo 5º, § 3º, da Constituição Federal de 1988), com *status* de emenda constitucional, sendo capaz de revogar o instituto da unicidade sindical, e, assim, abrir caminho para a concretização da liberdade sindical plena, como determina a cartilha internacional democrática.

No entanto, não se trata de dizer que deva imperar necessariamente a pluralidade sindical. O que deve existir é a abertura da possibilidade de os trabalhadores escolherem a melhor forma de operarem e operacionalizarem a sua representação coletiva.

Nesse sentido, é importante diferenciar *unicidade* de *unidade* sindical. O modelo de unicidade aparece quando a lei impõe e torna obrigatória a existência de um único sindicato a representar os trabalhadores, se valendo, por exemplo, do critério da categoria, como ocorre no Brasil.

Já a unidade sindical é resultado de uma construção histórica prática do sindicalismo de um povo. Ela revela a ação una dos movimentos sindicais em uma determinada direção, não por mandamento legal, mas a partir de uma maturidade adquirida num contexto de liberdade plena.

É esse contexto de liberdade que deve ser implantado no Brasil, para que os trabalhadores brasileiros encontrem e desenvolvam seu modelo sindical próprio, a partir da experiência democrática endossada e tutelada pelas diretrizes internacionais de proteção ao trabalho.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli. A Organização Internacional do Trabalho e a Proteção aos Direitos Humanos do Trabalhador. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região*. Belém, v. 40, n.78, p. 161-181, jan./jun. 2007.

ARAUJO, Anildo Fabio de. Estabilidade provisória do dirigente sindical. *Jus Navigandi*, Teresina, ano 4, n. 36, 1 nov. 1999. Disponível em: <<http://jus.com.br/revista/texto/1198>>. Acesso em: 3 fev. 2013.

BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de direito do trabalho*. 6. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2010.

CONVENÇÃO nº 87 da OIT. Disponível em: <<http://www.oit.org.br/content/liberdade-sindical-e-prote%C3%A7%C3%A3o-ao-direito-de-sindicaliza%C3%A7%C3%A3o>>. Acesso em: 5 fev. 2013.

CRIVELLI, Ericson. *Direito Internacional do Trabalho Contemporâneo*. São Paulo: LTr, 2010. 245 p.

CONSTITUIÇÃO da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e seu Anexo (Declaração de Filadélfia). Disponível em: <http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/decent_work/doc/constituicao_oit_538.pdf>. Acesso em: 9 fev. 2013.

DECLARAÇÃO da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho e seu Seguimento. Disponível em: <http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/international_labour_standards/pub/declaraao_oit_293.pdf>. Acesso em: 7 fev. 2013.

DELGADO, Gabriela Neves. Princípios Internacionais do Direito do Trabalho e do Direito Previdenciário. *Revista LTR*, v. 74, p. 337-342, 2010.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 8. ed. São Paulo: LTr, 2009.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Direito Coletivo do Trabalho*. 4. ed. São Paulo: LTr, 2011.

HISTÓRIA da OIT. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/content/hist%C3%B3ria>>. Acesso em: 10 fev.2013.

LOURENÇO FILHO, Ricardo Machado. *Liberdade sindical: percursos e desafios na história constitucional brasileira*. São Paulo: LTr, 2011.

MARTINS, Sergio Pinto. *Curso de direito do trabalho*. São Paulo: Dialética, 1998.

MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do trabalho*. 24. ed. 2. reimpr. São Paulo: Atlas, 2008.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho*. 16. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 1999.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Iniciação ao direito do trabalho*. 25. ed. rev. e atual. São Paulo: LTr, 1999.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Direito do trabalho na Constituição de 1988*. 2. ed. atual. São Paulo: Saraiva, 1991.

OLIVEIRA, Francisco Antonio de. *Curso de direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2011.

REIS, Daniela Muradas. O princípio da vedação do retrocesso jurídico e social no Direito Coletivo do Trabalho. *Revista LTr. Legislação do Trabalho*. São Paulo, v. 75, n.05, p. 595-602, mai.2011.

ROZICKI, Cristiane. Da pluralidade política à liberdade sindical do art. 8º da Constituição. *Jus Navigandi*, Teresina, ano 10, n. 603, 3 mar. 2005. Disponível em: <<http://jus.com.br/revista/texto/6390>>. Acesso em: 3 fev. 2013.

SANTOS, Paulo Cezar Jacoby dos. Flexibilização das normas trabalhistas e sua constitucionalidade. *Jus Navigandi*, Teresina, ano 14, n. 2022, 13 jan. 2009. Disponível em: <<http://jus.com.br/revista/texto/12200>>. Acesso em: 6 fev. 2013.

SILVA, Claudio Santos da. *A liberdade sindical no direito internacional do trabalho: reflexões orientadas pela Convenção n. 87 da OIT*. São Paulo: LTr, 2011.

SÜSSEKIND, Arnaldo. *Instituições de direito do trabalho*. 18. ed. São Paulo: LTr, 1999, Volume II.